

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK I - ALGEMEEN.....	3
Artikel 1. Looptijd	3
Artikel 1a. Bekendmaking CAO.....	3
Artikel 2. Definities.....	3
Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten.....	4
HOOFDSTUK II - DIENSTVERBAND	5
<i>Paragraaf 1 - Arbeidsovereenkomst.....</i>	5
Artikel 4. Aangaan arbeidsovereenkomst.....	5
Artikel 5. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	5
Artikel 6. Gereserveerd	5
Artikel 7. Opzegging van de arbeidsovereenkomst	5
Artikel 8. Beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd	5
Artikel 9. Beëindiging wegens dringende redenen werkgever	6
Artikel 10. Beëindiging wegens dringende redenen medewerker	6
<i>Paragraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker.....</i>	6
Artikel 11. Verplichting medewerker	6
Artikel 12. Plaatsing van de medewerker	6
Artikel 13. Vacaturevervulling	7
Artikel 14. Geheimhouding	7
Artikel 15. Uitvinding en octrooi	8
Artikel 16. Nevenactiviteiten	8
Artikel 17. Concurrentiebeding.....	9
<i>Paragraaf 3 - Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen.....</i>	9
Artikel 18. Schorsing voor onderzoek en/of beraad	9
Artikel 19. Disciplinaire maatregelen.....	10
HOOFDSTUK III - BELONING.....	12
<i>Paragraaf 1 - De salarissystematiek</i>	12
Artikel 20. Salarisschalen.....	12
Artikel 21. Wijziging van het salaris	12
Artikel 22. Vacant	13
Artikel 23. Algemene aanpassing van de salarissen	13
<i>Paragraaf 2 - Jaaruitkering</i>	13
Artikel 24. Aanspraak op jaaruitkering.....	13
Artikel 25. Betaling van de jaaruitkering	14
<i>Paragraaf 3 – Variabele beloning.....</i>	15
Artikel 26. Collectieve variabele beloning.....	15
Artikel 26a. Annual Incentive Plan.....	16
Artikel 27. Vervallen	16
<i>Paragraaf 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd.....</i>	16
Artikel 28. Toeslag voor ploegendienst.....	16
Artikel 29. Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	17
Artikel 30. Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt	17
Artikel 31. Toeslag voor wachtdienst	17
Artikel 32. Toeslag voor werken op bijzondere uren	18
Artikel 33. Toeslag voor overwerk	18
Artikel 33a. Toeslag extra opkomstdagen continudienst	19
Artikel 33b. Toeslag verschoven dienst op dezelfde dag op verzoek van de werkgever	20
Artikel 34. Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf	20
Artikel 35. Tegemoetkoming in individuele gevallen	21
Artikel 35a. Vergoedingen voor Bedrijfshulpverlening.....	21
Artikel 35b. Tegemoetkoming thuiswerken	21
Artikel 35c. Tegemoetkoming woon-werkverkeer.....	21

<i>Paragraaf 5 - Algemene bepalingen</i>	21
Artikel 36. Uitbetaling.....	21
Artikel 37. Vermindering maandinkomen.....	21
HOOFDSTUK IV - ARBEIDSDUUR.....	23
Artikel 38. Arbeidsduur.....	23
Artikel 39. Brugdag.....	23
Artikel 40. Overwerk.....	23
Artikel 41. Vakantie.....	24
Artikel 42. Persoonlijk budget.....	25
Artikel 42a. Aanwezigheidsbonus.....	26
Artikel 43. Aanwending contractueel vrijaf.....	26
Artikel 43a. Flex Pack.....	28
Artikel 43b. Tijd Sparen.....	28
Artikel 44. Buitengewoon verlof.....	29
HOOFDSTUK V - SOCIALE ZEKERHEID.....	31
Artikel 45. Arbeidsongeschiktheid.....	31
Artikel 46. Verplaatsing om bedrijfsredenen.....	32
Artikel 47. Zorgverzekering.....	32
Artikel 48. Pensioenverzekering.....	32
Artikel 48a. Tijdelijke Bedrijfs-AOW.....	33
Artikel 48b. Tijdelijke Ouderenregeling.....	34
HOOFDSTUK VI - DEELTIJD.....	36
Artikel 49. Algemene bepaling.....	36
Artikel 50. Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden.....	36
Artikel 51. Toeslagen en compensatie in vrije tijd.....	36
Artikel 52. Buitengewoon verlof en brugdag.....	37
Artikel 53. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten.....	37
Artikel 54. Partieel leerplichtigen.....	37
HOOFDSTUK VII- DUURZAME INZETBAARHEID.....	38
Arbeidsduur.....	38
Inkomensmaatregelen.....	38
Gezondheid.....	39
Werkdruk.....	39
Opleiding.....	39
Pensioen.....	39
Instroom / Doorstroom.....	39
HOOFDSTUK VIII - DIVERSEN.....	40
Artikel 55. Gereserveerd.....	40
Artikel 56. Opdracht extern organisatiebureau.....	40
Artikel 57. Fusie en reorganisatie.....	40
Artikel 58. Overleg vakorganisaties SABIC Limburg BV.....	40
Artikel 59 Bedrijfsrechtspraak.....	41
Artikel 60 Vredesplicht.....	41
Artikel 61. Afwijking in individuele gevallen.....	41
Artikel 62. Leemtebepaling.....	42
Artikel 63. Subsidies.....	42
BIJLAGE 1 - SALARISSCHALEN.....	43
BIJLAGE 2 - JAARUITKERING.....	44
BIJLAGE 3 - BIJBETALINGSREGELING.....	45
BIJLAGE 4 – COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	48
BIJLAGE 5- ROOSTERS, OVERWERK EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN.....	52
BIJLAGE 6 – PERSOONLIJK BUDGET MEDEWERKERS IN DIENST SABIC LIMBURG.....	61
OP 31 DECEMBER 2014.....	61
BIJLAGE 7 – PROTOCOLAFSPRAKEN 2023-2024 T.B.V. CAO-TEKST.....	63
BIJLAGE 8 – PROTOCOLAFSPRAKEN 2023-2024 OVERIG.....	66

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SABIC LIMBURG B.V.

1 juli 2023 tot 1 juli 2024

HOOFDSTUK I - ALGEMEEN

Artikel 1. Looptijd

1a. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor het tijdvak van 1 juli 2023 tot 1 juli 2024 en eindigen zonder dat hiervoor enige opzegging is vereist.

1b. Voor de artikelen 48a 'Tijdelijke Bedrijfs-AOW' en artikel 58 'Overleg vakorganisaties SABIC Limburg B.V.' gelden afwijkende looptijden, welke aldaar zijn aangegeven.

2. Deze overeenkomst is van toepassing op de medewerker en kan worden aangehaald als CAO-SABIC Limburg B.V.

Artikel 1a. Bekendmaking CAO

De CAO wordt aan de medewerkers bekend gemaakt door middel van publicatie via het intranet. Aan medewerkers die daaraan behoefte hebben, wordt op hun verzoek een printversie ter beschikking gesteld.

Artikel 2. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a) de werkgever: SABIC Limburg B.V., gevestigd te Sittard;
- b) de vakorganisaties: de vakorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend;
- c) de CAO: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- d) de medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met SABIC Limburg B.V.;
N.B. Teneinde de leesbaarheid te bevorderen wordt in deze CAO steeds alleen de mannelijke vorm gehanteerd; voor 'de medewerker' respectievelijk 'hij' of 'hem' of 'zijn' moet tevens gelezen worden 'de medewerkster' respectievelijk 'zij' of 'haar' of 'haar';
- e) *Gereserveerd*
- f) Het maandinkomen: de som van de volgende inkomensbestanddelen:
 - het salaris, dat wil zeggen het (schaal)salaris als bedoeld in artikel 20,
 - de toeslag voor ploegendienst (art. 28),
 - de toeslag voor extra opkomstdiensten in continudienst (artikel 33a). Deze toeslag vervalt per 1 januari 2024.
 - de toeslag voor blijvende plaatsing in wachtdienst (art. 31),
 - de toeslagen ingevolge de bijbetalingsregeling (bijlage 3),
 - de garantietoeslag ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 4) rekening houdend met de vermindering als bedoeld in art. 45, lid 10;

- g) de dag: de aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
- h) de gemiddelde feestdagvergoeding: een twaalfde deel van de volgens het dienstrooster gemiddeld op jaarbasis toe te kennen toeslag als bedoeld in artikel 29;
- i) feestdagen: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, Bevrijdingsdag (5 mei) in een lustrumjaar, beide pinksterdagen, beide kerstdagen alsmede de dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning landelijk wordt gevierd;
- j) intern overleg: de Ondernemingsraad SABIC Limburg B.V. en de desbetreffende Overlegvergadering, alsmede de Eenheidsvertrouwensmedewerkers;
- k) continudienst: de dienst waarbij met een 5-ploegenrooster gedurende het gehele jaar in een volcontinu proces wordt gewerkt, dan wel de dienst die uitdrukkelijk daarmee is gelijkgesteld;
- l) partner: degene die met de medewerker is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan;
- m) geregistreerd partnerschap: partnerschap als bedoeld in Boek 1, titel 5A van het Burgerlijk Wetboek;
- n) SABIC: SABIC Limburg B.V.; SABIC Europe B.V.; SABIC Innovative Plastics B.V.; SABIC Corp. (KSA), danwel daaraan gelieerde ondernemingen binnen de SABIC-groep.

Artikel 3. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

De werkgever draagt zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerkers plegen te worden verricht. Een en ander geldt voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het bestaande medewerkersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, kunnen worden uitgevoerd.

HOOFDSTUK II - DIENSTVERBAND

Paragraaf 1 - Arbeidsovereenkomst

Artikel 4. Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Bij indiensttreding ontvangt de medewerker een exemplaar van de CAO.

Artikel 5. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, mag ten hoogste twee jaar belopen, waarbij voor de berekening van deze periode aansluitende arbeidsovereenkomsten aangegaan voor bepaalde tijd, worden samengevoegd.
2. In voorkomende gevallen - met name voor projecten - mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd evenwel voor ten hoogste 5 jaar worden aangegaan. Als regel zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meerdere projecten omvatten.
3. Indien een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, stilzwijgend wordt voortgezet, wordt deze geacht verder te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 6. Gereserveerd

Artikel 7. Opzegging van de arbeidsovereenkomst

1. Voor werkgever en medewerker geldt een opzegtermijn van:
 - a) één maand, indien de medewerker is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35;
 - b) drie maanden, voor de overige medewerkers.
2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan geschieden tegen elke kalenderdag.
3. Het bepaalde in lid 1 en lid 2 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien en voor zover deze overeenkomst eindigt door het verstrijken van de tijd en op de beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, als bedoeld in artikel 8.

Artikel 8. Beëindiging van rechtswege in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 9. Beëindiging wegens dringende redenen werkgever

Onverminderd het bepaalde in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zullen voor de werkgever dringende redenen in de zin van dat artikel onder andere aanwezig geacht kunnen worden wanneer de medewerker:

- 1) zich schuldig maakt aan een ernstige overtreding van enig op zijn arbeid betrekking hebbend wettelijk voorschrift;
- 2) ontplofbare of andere gevaarlijke stoffen van het bedrijf meeneemt of daarvan een kennelijk verkeerd gebruik maakt;
- 3) opzettelijk de redelijke bevelen of instructies, door of namens de werkgever gegeven, niet nakomt;
- 4) herhaaldelijk of gedurende drie achtereenvolgende dagen verzuimt, zonder voorafgaande toestemming van degene onder wiens onmiddellijk toezicht hij werkzaam is, of van de daartoe aangewezen bedrijfsinstantie en zonder naderhand als geldig aangenomen reden welke voorafgaand werd medegedeeld of waarvan voorafgaande mededeling niet mogelijk was;
- 5) een andere medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden;
- 6) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de eigendommen van de werkgever of van een andere medewerker beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- 7) opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos de veiligheid in het bedrijf of de veiligheid in de omgeving van het bedrijf dan wel de leefbaarheid van het milieu in de omgeving van het bedrijf schaadt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- 8) de geheimhoudingsplicht als bedoeld in artikel 14 schendt.

Artikel 10. Beëindiging wegens dringende redenen medewerker

Onverminderd het bepaalde in artikel 7:679 van het Burgerlijk Wetboek zullen voor de medewerker dringende redenen in de zin van dat artikel onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

1. wanneer er wegens gehele of gedeeltelijke stilstand van het bedrijf of wegens gebrek aan afzet meer dan drie dagen in een week geen werk is;
2. wanneer een hoger geplaatste medewerker de medewerker, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt, op ernstige wijze bedreigt, verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met wet of goede zeden.

*Paragraaf 2 - Verplichtingen en bevoegdheden van werkgever en medewerker***Artikel 11. Verplichting medewerker**

De medewerker is verplicht tijdens zijn dienstvervulling zijn gehele werkkraft in dienst te stellen van en zijn kennis naar vermogen aan te wenden tot verbetering van de goede gang van zaken bij SABIC.

Artikel 12. Plaatsing van de medewerker

1. De werkgever is bevoegd, met inachtneming van de ter zake geldende regelingen, al die maatregelen te treffen welke hij in verband met de organisatie en de goede gang van zaken noodzakelijk acht.

2. Het bepaalde in lid 1 houdt onder meer in, dat de werkgever bevoegd is, binnen de grenzen der redelijkheid, de medewerker arbeid te laten verrichten op de tijd en op de plaats welke de werkgever wenselijk acht.

3. De werkgever is eveneens binnen de grenzen der redelijkheid bevoegd andere werkzaamheden - niet behorend tot het takenpakket van de medewerker - blijvend of tijdelijk aan de medewerker op te dragen. De op te dragen andere werkzaamheden moeten, in aanmerking nemend opleiding, beoordeling en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden, als redelijkerwijze passend voor hem kunnen worden beschouwd.

4. Indien de werkgever op grond van het bepaalde in dit artikel de standplaats van de medewerker wil wijzigen en/of de medewerker andere werkzaamheden wil opdragen, zal hij dit in het algemeen ten minste twee weken voor de ingangsdatum met de medewerker bespreken onder opgave van redenen en van de vermoedelijke tijdsduur.

5. De werkgever kan met de medewerker die buiten SABIC Limburg B.V. wordt geplaatst, overeenkomen welke bepalingen van deze CAO noodzakelijkerwijs aanpassing behoeven.

Artikel 13. Vacaturevervulling

1. Voor de vervulling van een nieuwe ontstane of vrijgekomen bestaande functie gelden de volgende richtlijnen:

- a) de keuze zal vallen op de voor de betrokken functie meest geschikte persoon;
- b) aan daarvoor geschikte medewerkers zal de voorkeur worden gegeven boven kandidaten van elders;
- c) indien er meer medewerkers gelijk geschikt zijn, zal aan de medewerker met een hogere leeftijd of langere diensttijd in soortgelijke functies de voorkeur worden gegeven.

2. De mogelijkheid om uit het medewerkersbestand in opengevallen functies te voorzien, wordt, zo veel mogelijk passend in het raam van loopbaanbegeleiding, bevorderd door plaats verwisseling en doelmatige opleiding. Het opleiden van de medewerkers vormt daarmee een essentieel onderdeel van het beleid, waarbij de verantwoordelijkheid voor opleiding zowel bij de werkgever als bij de medewerker ligt. Opleiding is met name van belang, om in het licht van de snelle technologische ontwikkeling het kwalificatie niveau voor de huidige, alsmede eventuele toekomstige functie te behouden respectievelijk te verbeteren.

Artikel 14. Geheimhouding

1. De medewerker is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna, verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is en waarvan openbaarmaking of mededeling aan derden schade zou kunnen berokkenen aan:

- SABIC of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten, dan wel
- ondernemingen, bedrijven of diensten waarvoor werkzaamheden zijn/worden verricht, dan wel
- ondernemingen, bedrijven of diensten die voor SABIC of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten werkzaamheden verrichten resp. hebben verricht, dan wel

- ondernemingen, bedrijven of diensten waarmee SABIC of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen of diensten een zakelijke en/of contractuele verhouding heeft.

De medewerker zal tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst al hetgeen hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is, voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij met bedoelde informatie bekend is geraakt.

2. De medewerker is verplicht vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen en alle niet zijn persoon betreffende bescheiden, welke betrekking hebben op de in lid 1 bedoelde ondernemingen, van welke aard ook, bij de werkgever in te leveren.

3. Wanneer de medewerker een van de in de leden 1 en 2 genoemde verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot vergoeding van alle schade, welke daaruit voor de in lid 1 bedoelde ondernemingen voortvloeit.

Artikel 15. Uitvinding en octrooi

1. De medewerker is verplicht elke door hem tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van SABIC en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de medewerker is tewerkgesteld, onverwijld aan de werkgever mede te delen.

2. Voor zover de werkgever niet reeds van rechtswege aanspraak op octrooi heeft, is de medewerker, indien de werkgever zulks wenst, verplicht de rechten uit zijn uitvinding voortvloeiend aan de werkgever over te dragen. Op de werkgever rust de verplichting om binnen een redelijke termijn aan de medewerker mede te delen of hij van dit recht op overdracht gebruik wenst te maken. Alle eventuele kosten verbonden aan de overdracht komen ten laste van de werkgever.

Toelichting

Onder 'de rechten uit een uitvinding voortvloeiend' wordt niet uitsluitend verstaan het recht op het aanvragen van octrooi, maar ook bijv. het recht om de uitvinding geheim te houden.

3. De werkgever is bevoegd ten aanzien van de in de leden 1 en 2 omschreven verplichtingen nadere regelen vast te stellen.

4. Indien de aard van de functie meebrengt, dat de medewerker zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt bij het bepalen van het salaris op voorhand rekening gehouden met de aan de medewerker toekomende vergoeding voor gemis aan octrooi.

5. Aan de medewerker in een functie waarvan de aard niet meebrengt dat de medewerker zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt een, het gemis aan octrooi in aanmerking genomen, billijk bedrag toegekend, indien de werkgever van het recht op overdracht van de uit zijn uitvinding voortvloeiende rechten gebruik maakt.

Artikel 16. Nevenactiviteiten

1. Het is de medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C36 tot en met C41, alsmede de medewerker met een functie als bedoeld in artikel 20, lid 1, 2e volzin,

verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.

2. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt, is het de medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35, verboden een 'nering of bedrijf' uit te oefenen, bijbetrekkingen te vervullen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor derden te verrichten.

3. De in lid 1 bedoelde toestemming is niet vereist voor en het in lid 2 bedoelde bezwaar zal niet worden gemaakt tegen het ontwikkelen van de in lid 1 bedoelde activiteiten, niet tegen betaling, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

4. De in lid 1 bedoelde toestemming zal alleen geweigerd worden en het in lid 2 bedoelde bezwaar zal alleen gemaakt worden op grond van objectieve redenen; de verleende toestemming kan op zodanige redenen te allen tijde worden ingetrokken.

Artikel 17. Concurrentiebeding

De werkgever is gerechtigd aan aanstelling of handhaving in een functie de voorwaarde te verbinden dat de medewerker zich schriftelijk verbindt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst - behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever - niet in dienst te treden van of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere ondernemingen of instellingen. Deze toestemming wordt in ieder geval verleend indien de onderneming of instelling naar het oordeel van de werkgever niet concurrerend werkzaam is ten opzichte van SABIC en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de medewerker is tewerkgesteld.

Paragraaf 3 - Schorsing voor onderzoek en/of beraad; disciplinaire maatregelen

Artikel 18. Schorsing voor onderzoek en/of beraad

1. De medewerker kan worden geschorst, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat met toepassing van artikel 19 lid 1 sub a en b redelijkerwijze tot ontzetting uit de functie, eventueel gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, of tot ontslag zou kunnen worden overgegaan.

2. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene meegedeeld. De schorsing wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.

3. De schorsing, waarvan de duur zo veel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.

4. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek en de beslissing schriftelijk aan de medewerker meegedeeld.

5. De inhouding van het maandinkomen als bedoeld in lid 3, wordt ongedaan gemaakt, indien en voor zover de werkgever niet besluit de toegepaste schorsing aan te merken als een disciplinaire schorsing.

6. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond, dan wordt betrokkene schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

Artikel 19. Disciplinaire maatregelen

1. In geval van laakbare daden of gedragingen van de medewerker kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen. Naar de ernst van de daden of gedragingen wordt een onderscheid gemaakt in een drietal categorieën:

- a) daden of gedragingen die zo ernstig zijn, dat deze op zich zelf een dringende reden tot ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (eventueel onder toepassing van artikel 9) vormen;
- b) daden of gedragingen die weliswaar geen dringende reden voor ontslag op staande voet vormen, maar die toch zo ernstig zijn, dat de werkgever redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen overgaan;
- c) daden of gedragingen die weliswaar niet zo ernstig zijn, dat redelijkerwijze tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen worden overgegaan, maar toch wel van dien aard zijn, dat zij uit oogpunt van de goede orde bij SABIC en/of uit een oogpunt van een veilige bedrijfsvoering door de werkgever niet kunnen worden geduld.

Bedoelde daden of gedragingen kunnen in bepaalde omstandigheden ook buiten de uitoefening van de functie en/of buiten het bedrijf hebben plaatsgehad.

2. Afhankelijk van de ernst van de daden of gedragingen en van de omstandigheden waaronder die hebben plaatsgevonden, kunnen de volgende maatregelen worden genomen:

- a) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.a:
 - ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, echter onverminderd de mogelijkheid om onverwijld over te gaan tot ontslag op staande voet;
- b) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.b:
 - ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - tijdelijke ontzetting uit de functie gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - schorsing voor 5 tot 7 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen, een en ander onverminderd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
- c) ingeval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1.c:
 - tijdelijke ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, dan wel
 - schorsing voor ten hoogste 5 volgens het voor betrokken medewerker geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met gehele of gedeeltelijke inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het maandinkomen.

3. Alvorens tot een van sub 2 genoemde maatregelen wordt overgegaan, wordt de betrokken medewerker, en op diens verzoek ook een vertrouwenspersoon van betrokken medewerker gehoord.

4. De reden van de te nemen of de genomen maatregel wordt aan betrokkene in een voor beroep vatbare beslissing bevestigd. Een eventueel tegen de beslissing bij de Commissie van Beroep ingesteld beroep heeft ten aanzien van de uitvoering van de maatregel geen opschortende werking.

5. Ingeval ontzetting uit de functie gepaard gaat met plaatsing in een functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, kan geen aanspraak worden gemaakt op toekenning van de toeslagen als bedoeld in artikel 46.

HOOFDSTUK III - BELONING

Paragraaf 1 - De salarissystematiek

Artikel 20. Salarisschalen

1. De regeling van de salarissen geldt voor de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41. Voor niet in die schalen ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris van geval tot geval vast.
2. De medewerker op wie de regeling van de salarissen in de CAO van toepassing is, wordt ingedeeld in een van de salarisschalen, welke zijn opgenomen in bijlage 1.
3. Voor de indeling in de salarisschalen is primair bepalend het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering.
Medebepalend voor de indeling zijn opleidingsniveau, de ervaring en de eventuele geschiktheid voor het vervullen van hogere functies.
4. De salarisschalen bestaan uit:
 - a. een minimum schaalsalaris;
 - b. een maximum schaalsalaris.
5. De medewerkers die op basis van de overgangsmaatregel krachtens het tot 1 januari 2005 vigerende beoordelingssysteem aanspraak hebben op een hoger maximumsalaris als bedoeld in lid 4.b., behouden dit hogere salaris tenzij zij worden ingedeeld in een hogere salarisschaal.

Artikel 21. Wijziging van het salaris

1. Indien en voor zover de medewerker het maximum schaalsalaris nog niet heeft bereikt, wordt het salaris per 1 april van elk jaar verhoogd met een bedrag ter hoogte van 2,5% van het maximum schaalsalaris. De laatste salarisverhoging is zo nodig lager, indien anders het maximum schaalsalaris zou worden overschreden.
2. Van het in lid 1 bepaalde kan worden afgeweken als de doelen in het individueel ontwikkelingsplan niet zijn bereikt.
3. Bij indiensttreding in de loop van enig jaar wordt per 1 april daaropvolgend een deelverhoging naar evenredigheid toegekend.
4. Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van 5 % van het maximum schaalsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal ten minste gelijk is aan het minimum schaalsalaris.
5. Bij indeling in een lagere salarisschaal wordt het salaris verlaagd met een bedrag ter grootte van 5 % van het maximum schaalsalaris van de oude salarisschaal, met dien verstande dat het salaris in de nieuwe salarisschaal niet hoger zal zijn dan het maximum schaalsalaris in de lagere salarisschaal.
6. Indeling in een hogere salarisschaal en de hieruit voortvloeiende wijziging van het salaris gaat als regel in op de eerste dag van een kalenderkwartaal.

7. Aan de medewerker die 3 jaar nadat hij het maximum schaalsalaris heeft bereikt, een TRP-rating Outstanding heeft, kan boven het maximum schaalsalaris jaarlijks een extra verhoging van 2,5% worden toegekend tot maximaal 10% boven het maximum schaal-salaris.

Indien de medewerker na het toekennen van de extra verhoging(en) langer dan een jaar geen TRP-rating Outstanding meer heeft, vindt verrekening van het verschil plaats met de eerstvolgende algemene aanpassing(en) van de salarissen totdat het maximum schaalsalaris is bereikt.

Aan de Outstanding medewerker die op basis van de Overgangsbepaling van het tot 1 januari 2005 vigerende beoordelingssysteem een hoger salaris ontvangt dan het maximum schaalsalaris, wordt de extra verhoging toegekend, indien en voor zover het persoonlijk perspectiefsalaris lager is dan het maximum schaalsalaris vermeerderd met de extra verhoging(en).

8. Voor de medewerkers waarop de cao-salarisschalen niet van toepassing zijn en die deel uitmaken van de Global Salary Planning, wordt de jaarlijkse merit vastgesteld op basis van de Global guidelines. Deze bepaling heeft betrekking op medewerkers behorende tot de managementgroep (boven C41) en jonge academici/top HBO'ers (tot en met SABIC schaal 13). Hierbij geldt voor medewerkers met een performance beoordeling van tenminste strong en wier individueel salaris lager is dan het mid-point behorende bij zijn/haar salarisschaal, een minimum ter hoogte van de algemene aanpassing van de salarissen die is toegekend na 1 april van het voorafgaande jaar en voor de datum van de individuele aanpassing. Als aan deze voorwaarden is voldaan geldt gedurende de looptijd van deze cao een minimum percentage van 5% voor de toekenning van de merit per 1 april 2024.

Artikel 22. Vacant

Artikel 23. Algemene aanpassing van de salarissen

De salarissen als bedoeld in artikel 20 van de medewerkers in de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41 en geen onderdeel uitmaken van de Global Salary Planning, worden verhoogd met ingang van:

- 1 juli 2023: een verhoging van het bruto (schaal) salaris van 5%;
- 1 juli 2023: een verhoging van het bruto (schaal)salaris met € 130,- bruto als extra inflatiecorrectie. Voor parttime medewerkers is dit bedrag naar rato;
- 1 januari 2024: een verhoging van het bruto (schaal)salaris van 0,6%.

Paragraaf 2 - Jaaruitkering

Artikel 24. Aanspraak op jaaruitkering

1. De medewerker heeft per kalenderjaar aanspraak op een jaaruitkering waarin begrepen vakantiebijslag, verder te noemen jaaruitkering. De uitkering bedraagt op jaarbasis 2 maal het maandinkomen, met een minimum zoals vermeld in bijlage 2.A.

2. Voor de toepassing van deze regeling wordt onder maandinkomen verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter f, verhoogd met:

- a) Voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2, letter h;
- b) De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA.

3. Voor de hoogte van de uitkering is bepalend het inkomen van de maand, waarin het desbetreffende deel van de uitkering wordt betaald.

Indien over die maand geen aanspraak op loon- en/of loondoorbetaling bij ziekte bestond, wordt de uitkering bepaald naar de situatie op de laatste dag waarover de medewerker aanspraak had op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

4a. De medewerker heeft naar evenredigheid - als vermeld in bijlage 2.B. - aanspraak op de jaaruitkering indien hij in de loop van het kalenderjaar in en/of uit dienst treedt en/of gedurende 1 of meer maanden geen aanspraak heeft op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

4b. Voor de toepassing van deze regeling wordt de medewerker die uiterlijk op de 15e dag van enige kalendermaand in dienst is getreden, geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn getreden; in het andere geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht op de eerste dag van de volgende maand te zijn aangegaan.

4c. Voor de toepassing van deze regeling wordt de medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de 16e of een latere dag van enige kalendermaand, geacht die gehele maand in dienst te zijn geweest; in het andere geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht met ingang van de eerste dag van de desbetreffende maand te zijn geëindigd.

5a. De medewerker die tijdelijk in continudienst is geplaatst, ontvangt voor elke volledig verrichte roostercyclus een aanvulling op de jaaruitkering. De aanvullende uitkering bedraagt per roostercyclus: 1/10,4 gedeelte van de som van de toeslag voor werken in continudienst en de gemiddelde feestdagvergoeding, te berekenen over 2 maal het salaris over de maand december van het desbetreffende kalenderjaar.

5b. Aan de medewerker die aanspraak heeft op de minimum jaaruitkering, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt de aanvullende uitkering gedaan indien en voor zover zij uitgaat boven het verschil tussen het voor de medewerker geldende minimum als vermeld in bijlage 2.A. en 2 maal het voor hem geldende maandinkomen. Wanneer niet gedurende het gehele jaar aanspraak op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte heeft bestaan wordt de uitkering berekend over het verschil tussen de evenredige delen van voornoemde bedragen.

5c. Voor de toepassing van deze regeling wordt als een volledig verrichte roostercyclus mede beschouwd de ten minste voor de helft verrichte roostercyclus mits deze laatste onmiddellijk aansluit aan een volledig verrichte roostercyclus.

6. Gereserveerd.

7. De in bijlage 2.A. genoemde bedragen worden, indien en zodra de salarissen een algemene verhoging ondergaan, verhoogd met hetzelfde percentage als dat van de bedoelde algemene verhoging van de salarissen.

Artikel 25. Betaling van de jaaruitkering

1. De in artikel 24 bedoelde jaaruitkering wordt in twee gedeelten betaald: in mei een eerste deel, gelijk aan 1 maandinkomen en in november daaropvolgend het tweede deel, gelijk aan 1 maandinkomen, met inachtneming van het minimum zoals vermeld in bijlage 2.A.

2. De aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 24 lid 5 wordt tegelijk met de afrekening van het salaris over de maand december van het desbetreffende kalenderjaar betaald.
3. Indien en voor zover de medewerker in mei van het betreffende kalenderjaar een vakantie-uitkering krachtens de WAO en/of WAJONG of de WIA ontvangt, wordt het eerste deel van de uitkering als bedoeld in lid 1 hiermee verminderd. De vermindering als hiervoor bedoeld vindt plaats naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden waarover de medewerker in het betreffende kalenderjaar aanspraak heeft op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.
4. De betaling van de uitkering als bedoeld in artikel 24 lid 4 vindt plaats zoals aangegeven in bijlage 2.C.
5. Bij uitdiensttreding vindt de verrekening van het in vergelijking met de verkregen aanspraak te veel of te weinig betaalde deel van de jaaruitkering plaats tegelijk met de laatste afrekening van het salaris. Voor de hoogte van het te verrekenen deel van het maandinkomen is bepalend het loon over de laatste maand waarover aanspraak bestaat op loon en/of loondoorbetaling bij ziekte.

Paragraaf 3 – Variabele beloning

Artikel 26. Collectieve variabele beloning

1. Jaarlijks zal voor medewerkers in de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41 een collectieve variabele beloning worden toegekend die is gebaseerd op de jaarlijks vast te stellen doelstellingen voor EBITDA van Europa Polymers & Chemicals en SABIC Global.

Uitbetaling zal in beginsel plaatsvinden met de salarisafrekening van april van het volgende kalenderjaar.

2. De collectieve variabele beloning wordt toegekend aan de (gewezen) medewerker, indien en voor zover hij in het relevante kalenderjaar binnen de locaties van SABIC Limburg B.V. werkzaam is geweest, die
 - op de eerste van de maand waarin de betaling plaats vindt, in dienst is, of
 - op die datum niet meer in dienst is wegens
 - het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of de eerdere pensioenleeftijd voor medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot vervroeging van ouderdomspensioen als bedoeld in het Pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds SABIC;
 - het aangaan van een dienstverband in het kader van de WSW;
 - arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO of de WIA;
 - een intra concernverplaatsing;
 - overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt de medewerker die voor een periode van minder dan 5 jaar buiten de locaties van SABIC Limburg B.V. is of zal zijn, geacht binnen die locaties werkzaam te zijn.

De werkgever kan hieromtrent nadere regels stellen. Ingevolge artikel 12 lid 5 kan ter zake een andere regeling worden overeengekomen.

3. De hoogte van de collectieve variabele beloning is afhankelijk van de doelstellingen zoals die jaarlijks worden geformuleerd, vanaf 1 januari 2023 zijn dit de EBITDA voor Polymers & Chemicals in Europa en SABIC Global. Hierbij gelden per doelstelling een minimum, beoogd resultaat en maximum. De vakorganisaties en de ondernemingsraad van SABIC zullen jaarlijks zo spoedig over de targets worden geïnformeerd.

De uitkering bedraagt een percentage van het jaarinkomen conform de volgende tabel:

	Minimum	Beoogde doelstelling	≥Maximum
EBITDA Polymers & Chemicals Europe	1,875%	3,75%	4,5%
EBITDA SABIC Global	1,875%	3,75%	4,5%
Bij realisatie van (afgerond op 10mln)	50%*@target	@ target	120%*@target

Indien de realisatie van de doelstellingen tussen minimum, @target (=beoogde realisatie) en maximum bedraagt, worden de percentages naar evenredigheid (lineair) toegekend, waarbij de uitkomst steeds rekenkundig wordt afgerond op 2 decimalen. Als de realisatie onder het minimum ligt, is de uitkering per doelstelling nul. Als de realisatie boven het maximum ligt, wordt de uitkering gemaximeerd op 4,5% per doelstelling.

4. Als jaarinkomen geldt de som van de over het relevante boekjaar toegekende maandinkomens, de toegekende feestdagvergoeding en de jaaruitkering, verhoogd met de toegekende WAO, WAJONG en of WIA uitkering.

Voor de periode dat de medewerker in het relevante boekjaar als gevolg van arbeidsongeschiktheid blijvend minder dan zijn normale arbeidsduur werkzaam is, wordt het jaarinkomen naar evenredigheid van de resterende arbeidsduur vastgesteld.

Artikel 26a. Annual Incentive Plan

Voor medewerkers ingedeeld in een van de SABIC-salarisgroepen 14 tot en met 16 is het Annual Incentive Plan, SABIC's wereldwijde regeling voor variabele beloning, van toepassing. In dit plan zal voor deze salarisgroepen een Target Award Opportunity gelden van 15%.

Artikel 27. Vervallen

Paragraaf 4 - Toeslagen, tegemoetkomingen en compensatie in vrije tijd

Artikel 28. Toeslag voor ploegendienst

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegendienst, ontvangt per kalendermaand een toeslag in procenten van het salaris. Deze toeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van:

- a) continudienst: 31%;
- b) 3-ploegendienst (ochtend-, middag-, nachtdienst): 19%;
- c) 2-ploegendienst (ochtend- middagdienst): 13%.

Voor groepen medewerkers geplaatst in een dienst waarvan het dienstrooster afwijkt van de algemeen geldende roosters, wordt door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad met behulp van de overeengekomen berekeningsmethode voor roostertoeslagen een passende toeslag vastgesteld.

2. Indien een medewerker in de loop van een kalendermaand blijvend in een (andere) ploegendienst wordt geplaatst, dan wel uit ploegendienst wordt geplaatst, ontvangt hij over de betreffende kalendermaand de toeslag(en) naar evenredigheid.

3. Het wisselen van dienst binnen het voor de medewerker geldende dienstrooster wordt niet afzonderlijk gehonoreerd.

Artikel 29. Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag in procenten van het salaris. De toeslag bedraagt:

- a) voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst:
 - 1,75% voor de uren op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag en
 - 1,50% voor de uren op de overige feestdagen;
- b) voor de medewerker blijvend geplaatst in 2- of 3-ploegendienst:
 - 1,15% voor de uren op 1e paas-, 1e pinkster- en 1e kerstdag en
 - 0,90% voor de uren op de overige feestdagen.

Deze toeslag wordt tevens toegekend aan de medewerker die volgens dienstrooster niet op een feestdag hoeft te werken maar als reservist invalt op die feestdag. Dit heeft verder geen gevolgen voor de berekening van de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 letter h.

2a. Indien een medewerker blijvend geplaatst in continudienst volgens dienstrooster op een feestdag zes uur of langer heeft gewerkt, wordt hem op zijn verzoek in de periode van 13 weken daaropvolgend, zo mogelijk te zijner keuze een dienst compenserend vrij gegeven, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten. Is op de bedoelde feestdag tengevolge van dienstwijziging minder dan 6 uur arbeid verricht, dan wordt toch een dienst compenserend vrij gegeven.

2b. Indien de medewerker een dienst compenserend vrij neemt, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

Artikel 30. Tijdelijke vervulling van een functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt

De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35, die tijdelijk een functie vervult waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie en eerstbedoelde functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst een toeslag van 0,20% van het salaris.

Artikel 31. Toeslag voor wachtdienst

1. De medewerker kan worden verplicht zich buiten zijn gewone diensten bij wijze van wachtdienst gedurende een bepaalde periode op een aan de werkgever bekende plaats beschikbaar te houden om zo nodig werk te verrichten.

2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, ontvangt voor de in het vorige lid bedoelde wachtdienst een toeslag.

Deze toeslag bedraagt voor een wachtwoek of voor een wachtwoekeinde respectievelijk 10% en 5% van het salaris. De toeslag van 10% wordt verhoogd met 1,5% van het salaris voor elke feestdag in de periode maandag tot en met vrijdag waarop wachtdienst wordt verricht, alsmede met 1% van het salaris voor elke brugdag waarop wachtdienst wordt verricht.

3. Voor de medewerkers, die blijvend in wachtdienst zijn geplaatst en deze wachtdienst volgens een vooraf vastgesteld rooster verrichten, wordt de toeslag, met uitzondering van de extra toeslag van 1,5% voor de feestdagen in de periode maandag tot en met vrijdag en de extra toeslag van 1% voor elke brugdag, per kalendermaand vastgesteld in procenten van het salaris.

4. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, die tijdens wachtdienst wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt voor elke keer dat hij daadwerkelijk naar het bedrijf moet komen, een toeslag van 0,60% van het salaris.

5. Vanaf 1 januari 2024 ontvangt de medewerker die is ingedeeld in één van de jobgrades 14, 15 of 16 en benoemd is in de Bedrijfsnoodorganisatie (BNO) een wachtdienstvergoeding:

- a) De medewerker ontvangt deze vergoeding wanneer hij daadwerkelijk de wachtdienst loopt
- b) De vergoeding is één vast bedrag voor zeven dagen wachtdienst lopen en bedraagt:
 - € 715,- bruto per week, plus
 - € 107,- bruto voor wachtdienst gelopen op een doordeweekse feestdag.

Artikel 32. Toeslag voor werken op bijzondere uren

1. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in vlaggedienst, ontvangt per gewerkt uur voor de hierna aangeduide uren gedurende welke hij in opdracht van de werkgever werkt in afwijking van het voor hem geldende dienstrooster, zonder dat er sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 40, een toeslag in procenten van het salaris, te weten:

- 0,60% voor de uren op zon- en feestdagen;
- 0,30% voor de uren op zaterdagen;
- 0,15% voor de uren vóór 7.00 uur en na 19.00 uur in de periode van maandag tot en met vrijdag met uitzondering van de uren op feestdagen.

2. De medewerker, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in 2-ploegendienst (ochtend-, middagdienst) die in plaats van een volgens het voor hem geldende dienstrooster vastgestelde dienst een nachtdienst verricht, ontvangt over de gewerkte uren van deze nachtdienst de toeslag als bedoeld in lid 1.

Artikel 33. Toeslag voor overwerk

1a. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 ontvangt per uur overwerk naar zijn keuze

- een toeslag, of
- een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij. De uren compenserend vrij kunnen zo mogelijk ter keuze van de medewerker binnen 13 weken worden opgenomen.

In afwijking hiervan ontvangt de medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38 per uur overwerk uitsluitend een toeslag in combinatie met een uur compenserend vrij, wanneer door of krachtens wettelijke bepalingen het nemen van compenserend vrij dwingend is voorgeschreven.

1b. Vanaf 1 januari 2024 kunnen medewerkers in de salarisschaal C39 bij overwerk op verzoek van de werkgever kiezen voor:

- uitbetaling in geld (zonder toeslag) per uur overwerk, of

- compenserend vrij per uur overwerk (tijd-voor-tijd). De uren compenserend vrij kunnen zo mogelijk naar keuze van de medewerker binnen 6 maanden worden opgenomen.

Neemt de medewerker in salarisschaal C39 geen compenserend vrij binnen 6 maanden, dan betaalt de werkgever de gewerkte overuren automatisch na 6 maanden uit tegen het geldende uurloon (zonder toeslag).

1c. De overige medewerkers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.

1d. Uren compenserend vrij worden slechts verleend indien de bedrijfsomstandigheden dit - zulks naar het oordeel van de werkgever – toelaten.

2a. De toeslag als bedoeld in lid 1, wordt vastgesteld in procenten van het salaris en draagt zonder compenserend vrij, per uur:

- 1,50% op de 1ste paas-, 1ste pinkster- en 1ste kerstdag;
- 1,20% op de overige feestdagen en zondagen;
- 0,90% op overige dagen.

Voor overwerk, door een medewerker blijvend geplaatst in continudienst verricht op rustdagen volgens zijn dienstrooster, worden de percentages met 0,10% verhoogd. Indien compenserend vrij wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserend vrij verminderd met 0,60% van het salaris.

2b. Indien de medewerker na het verrichten van onafgebroken overwerk van zes uur of langer wegens bedrijfs- of vervoerstechnische redenen zijn eerstvolgende normale dienst niet of niet volledig kan verrichten, ontvangt hij voor dit overwerk compenserend vrij.

3. Ten aanzien van de betaling wordt de duur van het overwerk afgerond op uren waarbij minder dan 0,5 uur wordt verwaarloosd en 0,5 uur of meer naar boven wordt afgerond. Wanneer de medewerker op één dag meer dan één keer overwerk heeft verricht, wordt dat overwerk samengevoegd alvorens afronding plaatsvindt.

4. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, ontvangt vanaf 1 januari 2023, indien per kalenderjaar meer dan drie diensten buiten het voor hem geldende dienstrooster worden verricht, per dienst die het aantal van drie overschrijdt de volgende bonus per extra dienst:

Extra diensten	Bonus per extra dienst
1 t/m 3	Geen bonus
4 t/m 10	€ 115,- bruto
11 t/m 20	€ 130,- bruto
Meer dan 20	€ 145,- bruto

Onder extra dienst wordt verstaan: de gehele dienst (van 8 uur of meer) verricht op een rustdag volgens dienstrooster, alsmede de dienst die binnen een termijn van 28 dagen om bedrijfsredenen en op verzoek van de werkgever is verschoven naar een rustdag volgens het voor hem geldende dienstrooster.

Artikel 33a. Toeslag extra opkomstdagen continudienst

a. De medewerker blijvend geplaatst in continudienst zal, tot 1 januari 2024 maandelijks een toeslag ontvangen van $5/15 \times 5,7\% = 1,9\%$ van zijn maandsalaris, verhoogd met de

continuidiensttoeslag, voor het verrichten van de extra opkomstdiensten als bedoeld in artikel 38, lid 2.

Indien een gedeelte van het jaar in continuïdient wordt gewerkt, zal een verrekening van deze toeslag plaats vinden. Bij beëindiging van continuïdient zal deze verrekening plaats vinden met het salaris van de maand waarin het laatst in continuïdient wordt gewerkt. Bij aanvang van continuïdient in de loop van het jaar zal dit geschieden met het salaris dat geldt in de maand waarin de medewerker in continuïdient gaat werken. Vanaf 1 januari 2024 vervalt de Toeslag extra opkomstdagen continuïdient van 1,9% als gevolg van het vervallen van de 5 verplichte extra opkomstdiensten zoals bedoeld in artikel 38 lid 2.

b. Als tijdelijke maatregel geldt tot en met 31 december 2023 boven de vergoeding vermeld in lid a, de volgende extra toeslag.

In afwijking van het reglement geldt voor iedereen in continuïdient de volgende aanwending van de 5 opkomst dagen:

1. de eerste 2 dagen ten behoeve van de roosteropvulling worden verricht zonder extra compensatie;
2. meerdere opkomstdagen zijn bedoeld voor training, instructie en speciale projecten. Indien op verzoek van de leidinggevende meer dan de 2 dagen vermeld onder 1. worden ingepland ten behoeve van roosteropvulling, geldt een extra vergoeding van €115,- bruto per dag.

Artikel 33b. Toeslag verschoven dienst op dezelfde dag op verzoek van de werkgever

De medewerker blijvend geplaatst in continuïdient zal vanaf 1 januari 2023 een Toeslag verschoven dienst ontvangen, als deze verschoven dienst op dezelfde datum en binnen een termijn van 28 dagen ten behoeve van roosteropvulling wordt verzocht door de werkgever.

De medewerker ontvangt voor de verschoven diensten een bonus volgens onderstaande tabel per verschoven dienst:

Verschoven diensten	Bonus per verschoven dienst
1 t/m 3	€ 50,- bruto
4 t/m 10	€ 100,- bruto
11 t/m 20	€ 115,- bruto
Meer dan 20	€ 130,- bruto

Artikel 34. Toeslag voor ontbieden naar het bedrijf

1. De medewerker ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38, die geen wachtdienst heeft, ontvangt een toeslag van 0,60% van het salaris indien hij na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren; op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

2. Het gestelde in lid 1 is niet van toepassing op speciale diensten waarvoor afzonderlijke vergoedingsregelingen gelden.

Artikel 35. Tegemoetkoming in individuele gevallen

Indien voor de medewerker, gelet op het in de artikelen 27 tot en met 34 bepaalde, geen aanspraak op toeslagen, tegemoetkomingen of compensaties in vrije tijd kan ontstaan, kan de werkgever in individuele gevallen een billijke tegemoetkoming toekennen al dan niet in samenhang met compensatie in andere vorm.

Artikel 35a. Vergoedingen voor Bedrijfshulpverlening

Voor deelname aan de Bedrijfshulpverlening (BHV) gelden bepaalde vergoedingen. Deze zijn opgenomen in de Regeling vergoeding Bedrijfshulpverlening SABIC Limburg.

Artikel 35b. Tegemoetkoming thuiswerken

Vanaf 1 juli 2023 geldt dat de maximale vergoeding van €4,- wordt verdeeld in een bedrag van € 2,15 netto en € 1,85 bruto per dag.

Vanaf 1 januari tot 1 juli 2024 geldt dat er optimaal gebruik gemaakt wordt van de dan geldende fiscale gerichte vrijstelling. Dat betekent een zo gunstig mogelijke verdeling van de bruto en netto vergoeding met een maximum van €4,- per dag.

Deze uitkering is een tegemoetkoming ter ondersteuning van de medewerker voor de kosten die thuiswerken voor de medewerker met zich meebrengen.

Artikel 35c. Tegemoetkoming woon-werkverkeer

Met ingang van 1 juli 2023 ontvangt de medewerker een tegemoetkoming voor het woon-werkverkeer van €0,21 per kilometer, tot 60 kilometer enkele reis.

*Paragraaf 5 - Algemene bepalingen***Artikel 36. Uitbetaling**

Aan het einde van de kalendermaand ontvangt de medewerker het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter f over de desbetreffende maand. Aan het einde van de daarop volgende kalendermaand ontvangt de medewerker een betaling van hetgeen hem over de voorafgaande maand toekomt aan overige (incidentele) loonelementen. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de medewerker heeft, in mindering gebracht.

Artikel 37. Vermindering maandinkomen

1. Het maandinkomen wordt verminderd voor elke dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de medewerker de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht. De vermindering van het maandinkomen blijft achterwege voor de tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht wegens:

- contractueel vrijaf (artikel 43);
- buitengewoon verlof (artikel 44);
- compenserend vrij (artikelen 29 en 33);
- vrijaf op een feestdag (artikel 2, letter i) en
- brugdag of compenserend vrij als bedoeld in artikel 39 lid 3;

- nader door de werkgever vast te stellen redenen, die onder meer verband houden met deelname aan opleidingen in het belang van het bedrijf, intern en/of extern overleg alsmede verzuim wegens overmacht.
2. De vermindering van het maandinkomen geschiedt naar evenredigheid van het aantal verzuimde diensten of gedeelten van diensten ten opzichte van het aantal mogelijk volgens dienstrooster te werken diensten.

HOOFDSTUK IV - ARBEIDSDUUR

Artikel 38. Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in een andere dienst dan continudienst, behoudens in het belang van het bedrijf noodzakelijke uitzonderingen, gemiddeld 40 uur per kalenderweek.

Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.

2. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker blijvend geplaatst in continudienst gemiddeld 33,6 uur per kalenderweek. Tot de normale arbeidsduur behoren gemiddeld 5 opleidingsdagen op jaarbasis.

Vanaf 1 januari 2015 gelden 5 extra opkomstdiensten per jaar, boven de gemiddelde 33,6 uryge wekelijkse arbeidsduur. Met de vakorganisaties zullen nadere richtlijnen worden opgesteld over de toepassing van deze extra opkomstdiensten.

Vanaf 1 januari 2024 vervallen de 5 extra opkomstdiensten per jaar.

3. Behoudens door de medewerker geplaatst in ploegendienst en door de medewerker voor wie zulks in verband met de organisatie en de productie van het bedrijf niet mogelijk is, wordt als regel geen werk verricht op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

4. De algemeen geldende roosters alsmede de normen inzake arbeids- en rusttijden zijn opgenomen in bijlage 5.

Artikel 39. Brugdag

1. Voor de medewerker, niet geplaatst in continudienst, wordt 24 december indien deze dag valt op een van de dagen maandag tot en met vrijdag, beschouwd als een brugdag. Indien 24 december valt op een zaterdag of op een zondag, geldt de vrijdag na Hemelvaartsdag als brugdag.

2. Aan de medewerker, niet geplaatst in continudienst, wordt op een brugdag als regel vrijaf gegeven voor de dienst die volgens zijn dienstrooster aanvangt op die brugdag.

3. Aan de medewerker, niet geplaatst in continudienst, die volgens zijn dienstrooster een gehele of gedeeltelijke dienst verricht, die aanvangt op een brugdag, wordt op een andere dag compenserend vrij gegeven naar evenredigheid.

Aan de medewerker die op een brugdag een rustdag volgens dienstrooster heeft, wordt op een andere dag een dienst compenserend vrij gegeven.

Compenserend vrij zal - zo veel mogelijk ter keuze van de medewerker - liggen op een van de dagen maandag tot en met vrijdag, in beginsel in de periode van 13 weken daaropvolgend.

4. Werk verricht op een brugdag wordt beschouwd als overwerk, indien en voorzover het aantal normaal volgens dienstrooster te werken uren wordt overschreden.

Artikel 40. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per kalenderdag welke volgens dienstrooster geldt.

Voor medewerkers ingedeeld in de cao-schalen C32 tot en met C38 worden vanaf 1 oktober 2016, reizen tijdens dienstreizen ook beschouwd als overwerk.

Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd.

2. Overwerk zal zowel in het algemeen als voor iedere medewerker afzonderlijk door een actief beleid worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.

3. De medewerker beneden de leeftijd van 21 jaar kan niet tot overwerk op zon- en feestdagen worden verplicht tenzij dit noodzakelijk is in verband met zijn functie in continudienst.

4. Tot 1 januari 2024 kan de medewerker van 55 jaar en ouder als regel niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.

Met ingang van 1 januari 2024 geldt een overgangsregeling: de medewerker van 56 jaar en ouder kan als regel niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

Met ingang van 1 januari 2025 geldt dat de medewerker in de periode startend 10 jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd als regel niet kan worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

5. De werkgever zal zonodig voor bepaalde groepen van medewerkers nader bepalen wat onder overwerk wordt verstaan.

Artikel 41. Vakantie

1a. De medewerker heeft recht op vakantie, waarvan de omvang per kalenderjaar wordt bepaald door de leeftijd die de medewerker voor 1 juli van het desbetreffende kalenderjaar heeft bereikt. Zij bedraagt:

bij een leeftijd van 18 tot en met 24 jaar	:	22 dagen
bij een leeftijd van 25 tot en met 29 jaar	:	23 dagen
bij een leeftijd van 30 tot en met 34 jaar	:	24 dagen
bij een leeftijd van 35 tot en met 39 jaar	:	25 dagen
bij een leeftijd van 40 tot en met 44 jaar	:	26 dagen
bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar	:	27 dagen
bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar	:	28 dagen
bij een leeftijd van 55 tot en met 58 jaar	:	29 dagen
bij een leeftijd van 59 en 60 jaar	:	30 dagen
bij een leeftijd van 61 jaar	:	31 dagen
bij een leeftijd van 62 en 63 jaar	:	32 dagen
bij een leeftijd van 64 jaar	:	33 dagen
bij een leeftijd van 65 jaar of ouder	:	34 dagen

1b. In afwijking van het bepaalde in lid 1 letter a. bedraagt de vakantie per kalenderjaar voor jeugdigen: 21 dagen. Onder jeugdigen worden verstaan de medewerkers die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van achttien jaar nog niet hebben bereikt.

2a. In het kalenderjaar van zijn indiensttreding heeft de medewerker recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het tot de aanvang van het volgende kalenderjaar resterende aantal maanden.

2b. In het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst eindigt om andere redenen dan wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 8 van

de CAO, heeft de medewerker recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst in dat jaar heeft geduurd.

2c. In het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst eindigt wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 8 van de CAO, heeft de medewerker recht op de jaarlijkse vakantie.

2d. Voor de toepassing van dit artikel wordt de maand van indiensttreding niet meegeteld, tenzij de medewerker op de eerste werkdag van die maand, dan wel op de, volgens zijn dienstrooster, eerst mogelijke werkdag van die maand, in dienst is getreden. De maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt voor een volle kalendermaand gerekend.

2e. In afwijking van het in dit artikel bepaalde en onverminderd het bepaalde in lid 4, letter a, heeft de medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt binnen een maand nadat zij is aangevangen recht op het deel van de jaarlijkse vakantie, evenredig aan het aantal kalenderdagen dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

3a. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de medewerker wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen loon geniet, wordt de omvang van de jaarlijkse vakantie met een twaalfde verminderd.

3b. De in letter a bedoelde vermindering blijft over een tijdvak van maximaal vierentwintig maanden achterwege bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid, tenzij de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt, alsmede bij verzuim wegens zwangerschap of bevalling.

3c. Indien de medewerker de arbeidsovereenkomst beëindigt tijdens of na arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling dan wel onvrijwillige werkloosheid, voordat hij de arbeid heeft hervat, vindt de vermindering als bedoeld onder letter a onverkort plaats.

4a. Voor het berekenen van het aantal dagen vakantie waarop de medewerker voor enig kalenderjaar recht heeft, wordt een halve dag of meer tot een gehele dag afgerond en wordt minder dan een halve dag verwaarloosd.

4b. Indien de toepassing van lid 3 het nodig maakt het recht op vakantie voor een aantal achtereenvolgende kalenderjaren nader te bepalen vindt de onder letter a van dit lid bedoelde afronding eerst plaats nadat de rechten voor elk van die kalenderjaren zijn samengeteld.

Artikel 42. Persoonlijk budget

1. De medewerker blijvend geplaatst in een andere dienst dan continudienst, heeft recht op een persoonlijk budget.

2. De waarde van dit persoonlijk budget bedraagt 48% van het maandinkomen en wordt in de maand februari toegekend. Voor medewerkers in dienst bij SABIC Limburg op 31 december 2014 geldt een garantie-regeling als vermeld in bijlage 6.

3. De medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in en/of voor 31 december uit dienst treedt, heeft in dat jaar recht op het persoonlijk budget als bedoeld in lid 2, dat wordt bepaald naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden, dat hij in dat jaar in dienst is.

4. De medewerker kan tot maximaal 10 diensten het overeenkomstige deel van het persoonlijk budget omzetten in Flex Pack zoals bedoeld in artikel 43a of voor Tijd Sparen zoals bedoeld in artikel 43b.
5. Deze keuze dient gemaakt te worden op uiterlijk 15 februari.

Artikel 42a. Aanwezigheidsbonus

1. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, heeft geen aanspraak op Persoonlijk Budget als bedoeld in artikel 42, doch op een aanwezigheidsbonus. De omvang hiervan is afhankelijk van de gewerkte tijd.

2a. Voor het bepalen van de aanwezigheidsbonus wordt een norm vastgesteld. Deze norm bepaalt de opbouw van de aanwezigheidsbonus ten behoeve van de omvang van deze bonus in het daaropvolgend kalenderjaar.
De norm bedraagt het aantal diensten volgens het basisrooster, minus 15.

2b. Indien de gewerkte tijd de in letter a bedoelde norm overtreft, wordt voor degene die op 31 december medewerker is, de aanwezigheidsbonus per die datum vastgesteld in de mate waarin de norm wordt overtroffen.
Voor iedere dienst waarmee de norm wordt overtroffen bedraagt de aanwezigheidsbonus $1/15 \times 5,7\% \times 14$ maandsalarissen, verhoogd met de continudiensttoeslag.
Het bepaalde in artikel 42 lid 3 c is van overeenkomstige toepassing.
De aanwezigheidsbonus zal met het salaris van februari worden uitgekeerd.

3a. Onder gewerkte tijd wordt tot 1 januari 2024 verstaan de gewerkte tijd volgens het basisrooster, inclusief 5 extra opkomstdiensten als bedoeld in artikel 38.

Onder gewerkte tijd wordt vanaf 1 januari 2024 verstaan de gewerkte tijd volgens het basisrooster.

3b. Met gewerkte tijd wordt gelijkgesteld de tijd als omschreven in lid 5 sub b van bijlage 6, behoudens arbeidsongeschiktheid op een dienst volgens dienstrooster, die aanvangt op een feestdag.

3c. Het bepaalde in bijlage 6 lid 5 sub c tot en met f is van overeenkomstige toepassing.

4a. Tot en met 31 december 2023 kan de medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst maximaal 10 diensten van het overeenkomstige deel van de aanwezigheidsbonus omzetten in Flex Pack.

Vanaf 1 januari 2024 kan de medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst maximaal 5 diensten van het overeenkomstige deel van de aanwezigheidsbonus omzetten in Flex Pack.

4b. Deze keuze dient te worden gemaakt in de eerste helft van februari en de vrije diensten worden op dat moment vooraf ingeroosterd.

Artikel 43. Aanwending contractueel vrijaf

1. Onder contractueel vrijaf wordt verstaan het hiervoor gereserveerde (deel van) Flex Pack.

2. De in Flex Pack opgenomen wettelijke minimumvakantie (4 weken) wordt opgenomen in tijd.

3. De bedrijfsleiding kan met de Ondernemingsraad een of meerdere periode(n) collectief contractueel vrijaf vaststellen. Dit collectief contractueel vrijaf kan inhouden een bedrijfsvakantie van een week en daarnaast nog ten hoogste twee algemene dagen contractueel vrijaf, dan wel - ingeval geen bedrijfsvakantie wordt vastgesteld - ten hoogste vier algemene dagen contractueel vrijaf. Het vaststellen van dit collectief contractueel vrijaf dient te geschieden voor 1 januari van het betrokken kalenderjaar. Daarnaast kan de bedrijfsleiding na overleg met de desbetreffende eenheidsvertrouwensmedewerker(s) per afdeling collectief contractueel vrijaf vaststellen.

4. Voorzover contractueel vrijaf niet wordt vastgesteld overeenkomstig het in lid 3 bepaalde, geldt het navolgende.

De werkgever stelt het opnametijdstip van contractueel vrijaf vast:

- zoveel mogelijk op basis van een planning vastgesteld in overleg tussen de werkgever en medewerker in het begin van het kalenderjaar;
- overeenkomstig de wensen van de medewerker. Indien bedrijfsomstandigheden opname op de door de medewerker gewenste tijdstippen niet mogelijk maakt, stelt de werkgever in overleg met de medewerker een ander tijdstip van opname vast.

5. De medewerker wordt, desverlangd en wanneer de bedrijfsomstandigheden zich daartegen niet verzetten, in de gelegenheid gesteld zijn contractueel vrijaf zodanig op te nemen dat hij gedurende een kalenderjaar eenmaal drie opeenvolgende weken geen arbeid hoeft te verrichten.

6. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de medewerker, het vastgestelde tijdvak van contractueel vrijaf wijzigen.

Indien de medewerker ten gevolge van de wijziging van het tijdvak schade ondervindt, is de werkgever tot schadevergoeding verplicht. De medewerker moet de aard en de omvang van die schade deugdelijk aantonen.

De werkgever is niet tot schadevergoeding verplicht wanneer de medewerker zijn claim indient later dan zes maanden na het tijdstip waarop de wijziging van het tijdvak van contractueel vrijaf werd medegedeeld.

7. Contractueel vrijaf kan worden opgenomen in gehele dagen of, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, halve dagen of volle uren.

8. In de jaren waarin 24 december de brugdag is zoals bedoeld in artikel 39 is de vrijdag na Hemelvaartsdag een dag collectief contractueel vrijaf.

9. Wanneer de medewerker ten genoegen van de werkgever aantoont dat hij tijdens het contractueel vrijaf ziek is geweest dan wel aanspraak heeft op buitengewoon verlof, gelden de betrokken dagen niet als contractueel vrijaf.

10. Op het einde van het kalenderjaar is een positief saldo aan contractueel vrijaf toegestaan van cumulatief maximaal 20 dagen, welk aantal dagen ten hoogste meegenomen kan worden naar het volgende jaar. Het meerdere zal met de salarisafrekening van december van dat jaar worden uitbetaald.

Indien over meerdere jaren wettelijke vakantiedagen niet zijn opgenomen waardoor het saldo van 20 wordt overschreden vervallen deze dagen na 3 jaar.

11. Op het einde van het kalenderjaar is een negatief saldo toegestaan van maximaal 15 diensten.

Voor medewerkers blijvend geplaatst in een rooster, niet zijnde continudienst, waarvoor een ploegentoeslag van 7,5% of meer, geldt een maximum van 17 diensten.

12. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten contractueel vrijaf, respectievelijk nog niet opgenomen contractueel vrijaf, zal worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris.

13. Over de aanwending van het tot en met 2010 opgebouwde rekening courant zal tijdig overleg plaatsvinden met de medewerker om afspraken te maken over de hanteling van de rekening courant. Deze kan met inachtneming van de desbetreffende regels worden aangewend voor uitbetaling, opname en/of (pre-)pensioensparen. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel genoten, respectievelijk nog niet opgenomen rekening courant, zal worden verrekend bij de eindafrekening van het salaris. Dagen op de rekening courant zullen niet verjaren.

14. De uitkering respectievelijk inhouding is per dag contractueel vrijaf gelijk aan 4,8% van het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, letter f.

Artikel 43a. Flex Pack

1. Flex Pack bestaat uit de vakantiedagen, saldo contractueel vrijaf en de omgezette diensten uit de aanwezigheidsbonus of persoonlijk budget. De waarde van een dag Flex Pack is gelijk aan 4,8% van het maandinkomen als bedoeld in artikel 2, letter f.

2. De medewerker kan Flex Pack met inachtneming van de desbetreffende regels aanwenden voor:

- opname contractueel vrijaf, bijvoorbeeld ten behoeve van prepensioen;
- uitbetaling;
- fietsplan;
- vakbondscontributie;
- fiscalisering woon-werkverkeer.

Artikel 43b. Tijd Sparen

1. Vanaf 1 januari 2015 kan de medewerker Tijd Sparen voor mantelzorg, TOR en sabbatical verlof.

2. Tijd Sparen kan plaatsvinden uit Flex Pack, aanwezigheidsbonus, bovenwettelijke vakantiedagen en het totale Persoonlijk Budget.

Medewerkers die op of na 1 januari 2015 in dienst zijn gekomen krijgen daarnaast de gelegenheid uit hun maandinkomen drie extra vrije dagen aan te kopen per kalenderjaar ten behoeve van tijdsparen.

Hierbij geldt het volgende maximum aantal te sparen diensten:

- voor de medewerker blijvend geplaatst in dagdienst en 2- en 3-ploegendienst 200 dagen en
- medewerkers blijvend geplaatst in continudienst maximaal 170 dagen.

3. Eenmaal hiervoor gespaard verlof kan alleen voor TOR, sabbatical of mantelzorg worden gebruikt en niet voor andere doeleinden worden aangewend. Onder TOR wordt in dit verband ook verstaan opname van verlof na de TOR-periode teneinde dezelfde werktijd te realiseren als bedoeld in artikel 48b, lid 2.

4. Uitbetaling van niet opgenomen dagen uit dit spaarsaldo zal alleen plaats vinden bij einde van het dienstverband met SABIC.

5. Ten aanzien van de aanwending voor mantelzorg en sabbatical verlof zullen nog nadere spelregels worden vastgesteld in overleg met de vakorganisaties.

N.B. Het saldo van het tot en met 2010 opgebouwde rekening courant, Tijd Sparen en overschrijven naar volgend jaar mag niet meer bedragen dan 250 dagen voor medewerkers in dagdienst of 2- of 3-ploegendienst en 215 dagen voor medewerkers in contidienst in verband met de maximale fiscale vrijstelling.

Artikel 44. Buitengewoon verlof

1. De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof bij:

a Huwelijk/Partnerregistratie

- bij zijn burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel zijn burgerlijke partnerregistratie:
 - totaal 5 dagen
- bij het burgerlijk of kerkelijk huwelijk dan wel de burgerlijke partnerregistratie van zijn (pleeg- of klein-)kind, zijn broer of zuster dan wel zijn schoonbroer of schoonzuster, zijn (schoon)ouders:
 - de dag van het huwelijk resp. de partnerregistratie

b Bevalling/Adoptie

- bij bevalling van de partner 1 dag, alsmede
- wettelijk geboorteverlof gedurende 2 maal de wekelijkse arbeidsduur (zijnde voor voltijdsmedewerkers werkzaam in contidienst 2 x 33,6 uur en andere dienstroosters 2 x 40 uur), op te nemen binnen 8 weken na de bevalling van de partner, degene met wie de medewerker ongehuwd samenwoont of degene van wie de medewerker het kind erkent.
- bij adoptie: 2 dagen

c Dienstjubileum

- bij zijn 25-jarig dienstjubileum:
 - 2 dagen, waarvan één dag de dag van de viering/huldiging
- bij zijn 40 en 50-jarig dienstjubileum:
 - 5 dagen, waarvan één dag de dag van de viering/huldiging

d Huwelijk/Partnerschap jubileum

- bij gelegenheid van zijn 12,5, 25- en 40-jarig partnerschap jubileum:
 - 1 dag
- bij gelegenheid van het 25-, 40-, 50-, 60-, 65-, 70- en 75-jarig partnerschap jubileum van zijn ouders, schoonouders en grootouders:
 - 1 dag

e Overlijden en begrafenis

- bij het overlijden en begrafenis van
- zijn partner:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis
 - zijn inwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis
 - zijn uitwonend(e) kind, stiefkind, pleegkind, de partner van zijn kind:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 3 dagen
 - zijn ouders, stiefouders, pleegouders en de ouders van zijn partner:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 3 dagen

- de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voor zover het desbetreffende familielid bij de medewerker inwoonde:
 - het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum 2 dagen
- de broer en zuster van de medewerker en hun respectieve partners, de broer en zuster van de partner van de medewerker en hun respectieve partners, zijn (behuwde) grootouders en (behuwd) kleinkind, een en ander voorzover het desbetreffende familielid niet bij de medewerker inwoonde:
 - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag
- zijn inwonende oom, tante, neef en nicht:
 - gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag

Overige omstandigheden

- voor het uitoefenen van zijn wettelijk stemrecht:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd
- voor het afleggen van daartoe door de Ondernemingsraad aangewezen examens ter afsluiting van in het belang van het bedrijf gevolgde studies:
 - gedurende het aantal dagen door de werkgever te bepalen
- bij verhuizing - naar het oordeel van het bedrijf - als gevolg van indiensttreding:
 - 1 dag
- bij verhuizing in het belang van het bedrijf:
 - ten hoogste 2 dagen aan gezinshoofden
- bij uitreiking koninklijke onderscheiding:
 - 1 dag
- bij het getuigen voor de rechtbank:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd
- bij deelname vakbondsactiviteiten:
 - de daarvoor noodzakelijk te verzuimen tijd met inachtneming van de voorwaarden als afzonderlijk overeengekomen met vakorganisaties
- op grond van andere dan hiervoor genoemde zeer bijzondere omstandigheden:
 - een door de werkgever naar omstandigheden te bepalen korte tijd
- bij een religieuze plechtigheid zoals ook rituele plechtigheden vanuit geloofsovertuiging, vergelijkbaar met doop- en communie.
 - 1 dag per plechtigheid

2. Onder een dag als bedoeld in deze regeling wordt verstaan de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op de desbetreffende dag.

HOOFDSTUK V - SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 45. Arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever en de medewerker streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de medewerker zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.
Beperkt geschikte medewerkers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
2. De arbeidsongeschikte medewerker dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn re-integratie.
3. De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een zodanige aanvulling dat het bruto inkomen bij arbeidsongeschiktheid
 - gedurende (maximaal) 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto inkomen bij werken;
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto inkomen bij werken;
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 80% bedraagt van het bruto inkomen bij werken.
4. a. Indien de medewerker gedeeltelijk of volledig zijn eigen dan wel andere passende werkzaamheden hervat, en binnen vier weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, vindt loondoorbetaling en aanvulling plaats tot het niveau als geldend in het tijdvak als bedoeld in lid 3 waarin de medewerker gerekend vanaf de eerste ziektedag verblijft. Voor de bepaling van het einde van de 52 respectievelijk 26 weken van het desbetreffende tijdvak wordt de onderbreking meegeteld.

b. De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid en aan wie door UWV vervroegd een IVA-uitkering is toegekend, ontvangt boven op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een aanvulling.
De aanvulling is zodanig dat het bruto-inkomen bij arbeidsongeschiktheid gedurende (maximaal) 104 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto-inkomen bij werken, onder aftrek van de door UWV aan de medewerker uitbetaalde uitkering.
5. De medewerker, die om medische redenen tijdelijk minder betaald werk verricht, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie.
Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt - naast indien en voorzover van toepassing de loondoorbetaling en aanvulling overeenkomstig het bepaalde in lid 3 - het inkomen in de nieuwe functie over de dagen/dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt, (zodanig) aangevuld tot het bruto inkomen bij werken. De som van de diverse inkomenselementen zal niet meer bedragen dan 100% van het bruto inkomen bij volledig verrichten van zijn eigen werkzaamheden.
6. De medewerker die, om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst, wordt beloond overeenkomstig het niveau en het rooster van de nieuw te vervullen functie. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 4 van toepassing.

7. Voor de medewerker die, al dan niet na plaatsing aan minder betaald werk, om medische redenen, zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende maandinkomen volgens nader vast te stellen regels aangepast. Indien de medewerker hierdoor maandinkomen derft, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 4 van toepassing.

8. Indien de medewerker als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid (mogelijk) rechten tegenover derden kan doen gelden, is hij verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever. De loondoorbetaling bij ziekte en de aanvulling als bedoeld in dit artikel worden uitgekeerd, indien de medewerker deze rechten – voor zover ze betrekking hebben op inkomenselementen die onderdeel vormen van de loondoorbetaling bij ziekte – aan de werkgever overdraagt.

9. De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling bij ziekte en/of de aanvulling als bedoeld in dit artikel op te schorten, te verlagen of te beëindigen, indien de medewerker zich niet houdt aan de gedragsregels of (wettelijke) voorschriften.

10. Indien een medewerker een of meer van de navolgende uitkeringen ontvangt:

- a) een uitkering ingevolge de WAO of de WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever, en/of
- b) een blijvende toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling, en/of
- c) een inkomensaanvulling ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid,

en een inkomen geniet dat meer bedraagt dan 100% van het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt het meerdere tot het maximum van deze uitkering op het inkomen in mindering gebracht.

11. De loondoorbetalingsplicht wordt verlengd, indien sprake is van een van de in artikel 7:629 lid 11 van het Burgerlijk Wetboek genoemde redenen.

Artikel 46. Verplaatsing om bedrijfsredenen

1. De medewerker, die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verricht, behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende maandinkomen.

2. De medewerker die, om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, ontvangt - rekening houdend met het bepaalde in artikel 20 - een toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling opgenomen in bijlage 3, mits hij voldoet aan de overige in de bedoelde regeling gestelde voorwaarden.

Artikel 47. Zorgverzekering

De medewerker kan deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve zorgverzekering.

De vergoeding voor deze medewerkers bedraagt 20% van zijn/haar totale premie voor de collectieve zorgverzekering.

Artikel 48. Pensioenverzekering

De medewerker is verplicht verzekerd voor pensioen overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds

SABIC tenzij bijzondere omstandigheden, ter beoordeling van de werkgever, zich daartegen verzetten.

Artikel 48a. Tijdelijke Bedrijfs-AOW

1. In lijn met het centrale pensioenakkoord van juni 2019 hebben medewerkers tijdelijk de mogelijkheid om (maximaal) 36 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. Hiervoor wordt als een tijdelijke overgangsregeling opgesteld: de tijdelijke bedrijfs-AOW. Deze bedrijfs-AOW is onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van SABIC.

Medewerkers dienen eveneens minimaal gedurende 2 jaar voorafgaand aan de deelname aaneengesloten een arbeidsovereenkomst met SABIC Limburg te hebben om in aanmerking te komen voor de regeling.

2. De start van de deelname aan de tijdelijke bedrijfs-AOW bedraagt voor:

a. medewerkers in continudienst of die in vaste wachtdienst werken op 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 en

b. overige medewerkers op 1 juli 2022 tot en met 31 december 2025. Indien dit qua uitvoering mogelijk is zal de ingangsdatum van 1 juli 2022 worden vervroegd, doch niet tot eerder dan 1 januari 2022.

De deelname eindigt op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Gelet op de maximale uitkeringstermijn van 36 maanden zal de laatste uitkering op 31 december 2028 kunnen plaatsvinden.

3. Er geldt een aanvraagtermijn van 6 maanden. Voor de deelnemers in de eerste helft van 2022 zullen over de aanvraagtermijn nadere regels worden gesteld, waardoor deze wellicht korter kan zijn dan 6 maanden.

4. Het deelnemen aan deze regeling vindt plaats op verzoek van de medewerker. Het verzoek zal zorgvuldig worden beoordeeld en met inachtneming van een adequate en veilige bedrijfsvoering. Uitgangspunt is dat de aanvragen voor deelname zullen worden toegekend, tenzij dit vanuit het oogpunt van personeelsplanning onoverkomelijke bezwaren oplevert. Bij dergelijke bezwaren zal onderzocht worden wanneer dat wel kan, met als doel dat elke medewerker die dat wenst van de regeling gebruik kan maken.

5. De regeling zal voor SABIC budgettair-neutraal worden ingevoerd. Hierover zullen door sociale partners nadere afspraken worden gemaakt. Indien een eigen bijdrage van de medewerker wordt opgenomen, zal deze tussen 0 tot 1,5 maandinkomens bedragen.

6. De deelnemer ontvangt een maandelijkse RVU-uitkering die gelijk is aan het bedrag, dat geldt voor de volledige vrijstelling van de RVU-heffing. (RVU = Regeling Vervroegd Uittreden). Dit bedrag zal jaarlijks worden aangepast conform artikel 32 ba, lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.

Dit bedrag wordt voor deeltijders en medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering naar evenredigheid toegekend naar rato van het percentage deeltijd in de laatste maand van het dienstverband met SABIC Limburg BV.

7. Bij overlijden voor het einde van de uitkeringsperiode, zal de maandelijkse uitkering worden verstrekt aan de partner van de deelnemer tot de datum waarop die aan de overleden deelnemer zou zijn toegekend.

Onder partner wordt verstaan de echtgeno(o)te of degene die vóór de aanvang van deze regeling het partnerschap is geregistreerd bij de burgerlijke stand, op de wijze als omschreven in Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek.

8. In die gevallen waarin binnen de context van de regeling een individueel onbillijke situatie ontstaat, kan de medewerker via een vakorganisatie (mits daarbij aangesloten) of via SABIC aan de paritaire Begeleidingscommissie schriftelijk verzoeken zijn of haar situatie te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. Hieronder valt ook een afwijzing van de aanvraag. De bevoegdheden en werkwijze van de Begeleidingscommissie zal in de regeling als bedoeld in lid 10 worden vastgelegd.

9. Vakorganisaties en SABIC zullen nadere regels en details vastleggen in een regeling, mede gebaseerd op het in dit artikel bepaalde en de relevante wetgeving.

Artikel 48b. Tijdelijke Ouderenregeling

1. De Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) heeft ten doel:

- a. de mogelijkheid creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstel mogelijkheden;
- b. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere medewerkers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
- c. een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.

2. Vanaf 1 januari 2027 kan van de TOR gebruik gemaakt worden gedurende maximaal acht jaar voorafgaande aan de AOW gerechtigde leeftijd. Tot 1 januari 2027 geldt de volgende overgangsregeling:

- in 2024 en 2025 kan gebruik gemaakt worden van de TOR met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt;
- in 2026 kan gebruik gemaakt worden van de TOR met ingang van de dag waarop de leeftijd van 59 jaar wordt bereikt.

Na afloop van de TOR periode wordt het dienstverband

- met hetzelfde percentage dienstverband voortgezet, mits de medewerker voldoende contractueel vrijaf ter beschikking heeft en kan aanwenden waardoor zijn feitelijk gewerkte tijd gelijk blijft aan de gedurende de tijdens de TOR-periode overeengekomen gewerkte tijd (inclusief het TOR-verlof) als bedoeld in lid 4a. Hij heeft dan geen aanspraak op het door de werkgever toegekende TOR-verlof als bedoeld in lid 4a. Het benodigd verlof komt dus geheel uit zijn eigen aanspraken op contractueel verlof als bedoeld in artikel 43; of
- beëindigd wegens (pre)pensionering of
- al dan niet in combinatie met (pre)pensioen, gewijzigd in een dienstverband in deeltijd die overeenstemt met de gedurende de tijdens de TOR-periode overeengekomen gewerkte tijd (inclusief het TOR-verlof) als bedoeld in lid 4a. De hieruit resulterende terugval in inkomen wordt niet gecompenseerd.

3. Een verzoek van een medewerker om deel te nemen aan de TOR en het door de medewerker voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Het bepaalde in artikel 49, lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

4a. Indien de medewerker vanuit Flex Pack zijn arbeidsduur tot maximaal 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) 'TOR-verlof' toegekend met een maximum van 10% in een periode van 4 jaar. De opname van dit werkgeversdeel

mag conform lid 2 worden verdeeld over een tijdvak van maximaal 8 jaar. Periodieke opname van vrijaf door de medewerker is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.

4b. Het patroon waarin de arbeidsduurverkortung kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de medewerker. Dit patroon kan in principe tussentijds worden aangepast indien voornoemde mogelijkheden en/of wensen wijzigen. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende randvoorwaarden gesteld:

- De opname van het verlof bedraagt minimaal 5% en maximaal 10% van de overeengekomen arbeidsduur;
- Er dient sprake te zijn van periodiciteit, met een maximum periode van twee weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof, tenzij de periodieke opname wegens bijzondere bedrijfsomstandigheden ongewenst is. In die situatie dient het verlof binnen een tijdvak van 3 maanden te worden opgenomen, anders vervalt de aanspraak hierop.
- Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de medewerker gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
- Tevens zullen managers in hun budget rekening houden met de benodigde herbezetting die de TOR-deelname van medewerkers met zich meebrengt.

4c. Indien het Tijd Sparen, contractueel vrijaf cq. de aanwezigheidsbonus ontoereikend is voor volledige deelname aan de TOR, kan de medewerker om toch zo veel mogelijk van de extra herstelmogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, zijn saldo rekening courant aanspreken, of desgewenst of zonodig daarvoor via die rekening courant 'bijlenen'. Een negatief saldo op de rekening courant wordt aan het einde van het dienstverband verrekend op basis van het bepaalde in artikel 43 lid 12.

5. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2005.

HOOFDSTUK VI - DEELTIJD

Artikel 49. Algemene bepaling

1. Onder deeltijdmedewerker wordt verstaan de medewerker met wie op vrijwillige basis en volgens een regelmatig patroon een arbeidsduur ingevolge de arbeidsovereenkomst is overeengekomen van minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38.
2. Een verzoek van de medewerker om zijn arbeidsduur aan te passen zal worden gehonoreerd,
 - voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing,
 - in geval van vermindering van de arbeidsduur, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten,
 - in geval van vermeerdering van de arbeidsduur, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden geveerd;
 - wat het arbeidspatroon betreft, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang redelijkerwijs niet kan worden geveerd.
3. De werkgever deelt de beslissing schriftelijk aan de medewerker mede, bij afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de medewerker, onder opgave van de redenen daartoe. Bij niet-inwilliging zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.
4. Voor zover ten aanzien van de deeltijdmedewerker regels gelden die een aanvulling vormen op c.q. een afwijking inhouden van het bepaalde in de andere hoofdstukken van de CAO zijn deze opgenomen in de artikelen 50 tot en met 54.

Artikel 50. Naar evenredigheid toe te passen arbeidsvoorwaarden

De navolgende arbeidsvoorwaarden worden voor de deeltijdmedewerker naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38 toegepast:

- Beloning als bedoeld hoofdstuk III, in artikelen 20 tot en met 26 en in artikel 30.
- Vakantie als bedoeld in artikel 41.
- Persoonlijk budget als bedoeld in artikel 42.
- Aanwezigheidsbonus als bedoeld in artikel 42a
- Tijd Sparen als bedoeld in artikel 43b

Artikel 51. Toeslagen en compensatie in vrije tijd

1. De artikelen 28, 33 en 40 zijn niet van toepassing. De toeslagen als geregeld in de artikelen 29, 31, 32, 33a en 34, alsmede de toeslagen als bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel worden berekend over het salaris, dat zou worden ontvangen indien in een volledig dienstverband zou worden gewerkt.
2. Indien de deeltijdmedewerker in enige ploegendienst wordt geplaatst zal door partijen een op maandbasis berekende toeslag worden vastgesteld waarbij de uitkomst van het in artikel 28 lid 1 bedoelde berekeningsmodel als uitgangspunt wordt gehanteerd. De toeslag wordt geacht te zijn een toeslag als bedoeld in artikel 28.

3. De deeltijdmedewerker kan in gevallen waarin de werkgever dat om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht - binnen de grenzen der redelijkheid - verplicht worden tot het verrichten van werkzaamheden buiten het overeengekomen arbeidspatroon. De deeltijdmedewerker ontvangt voor elk uur dat uitgaat boven de overeengekomen arbeidsduur, één uur compenserend vrij.

Dit compenserend vrij zal met prioriteit ten opzichte van andere vormen van contractueel vrijaf worden opgenomen.

Op gewerkte meeruren buiten het zogenaamde dagdienstvenster is de bijzondere uren toeslag conform artikel 32 van toepassing. Voor overwerk - ergo de gewerkte uren boven 40 per week - geldt de overwerkvergoeding ingevolge CAO artikel 33.

Artikel 52. Buitengewoon verlof en brugdag

1. Aan de deeltijdmedewerker kan buitengewoon verlof uitsluitend worden toegekend voor de volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dagen.

2. In afwijking van het daaromtrent bepaalde in artikel 44 heeft de deeltijdmedewerker die per week gedurende minder dagen werkt dan bij een volledig dienstverband, bij zijn huwelijk, bij de bevalling van zijn echtgenote, resp. bij zijn 25-/40/50-jarig dienstjubileum recht op een evenredig deel buitengewoon verlof.

3. Op een vastgestelde brugdag wordt aan de deeltijdmedewerker niet tewerkgesteld in continudienst vrijaf gegeven, indien deze valt op een volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dag. Indien de brugdag valt op een niet volgens het overeengekomen arbeidspatroon te werken dag, wordt geen compenserend vrij verleend.

Aan de deeltijdmedewerker die volgens zijn dienstrooster een gehele of gedeeltelijke dienst verricht die aanvangt op een brugdag, wordt op een andere dag compenserend vrijgegeven tot het aantal van de op de brugdag gewerkte uren. Artikel 39, lid 4 is niet van toepassing.

Artikel 53. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

De arbeidsovereenkomst met de medewerker die met een uitkering krachtens de WAO en/of WAJONG of de WIA blijvend minder werkt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 38, wordt dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 54. Partieel leerplichtigen

1. Ten aanzien van de medewerker die partieel leerplichtig is, vindt, zolang de partiële leerplicht voortduurt, het bepaalde in de artikelen 49 tot en met 52 zo veel mogelijk overeenkomstige toepassing.

2. De medewerker die partieel leerplichtig is, kan op de dagen waarop hij een school, vormingsinstituut of cursus zou hebben moeten bezoeken indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie zou zijn gesloten, door de werkgever niet worden verplicht arbeid te verrichten.

HOOFDSTUK VII- DUURZAME INZETBAARHEID

SABIC wil graag investeren in een bedrijfscultuur waarin duurzame inzetbaarheid hoog op de agenda staat. Een investering in de loopbaan en inzetbaarheid van de medewerker geeft het vertrouwen dat de werkgever en medewerker samen gezond en vitaal de toekomst in gaan. Een goede en toekomstbestendige inzetbaarheid van de medewerker is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van SABIC en de medewerker. SABIC vindt het belangrijk om medewerkers te stimuleren de bestaande regelingen te gebruiken. Voortdurende aandacht voor scholing en opleiding zorgt ervoor dat de medewerkers mee kunnen in de aanpassingen in het werk. SABIC zal aandacht te schenken aan ontwikkelafspraken tussen leidinggevenden en medewerkers. De ontwikkelafspraken komen aan de orde in het Individual Development Plan (IDP) in het Talent Review Proces (TRP). Duurzame inzetbaarheid is daarnaast een belangrijk onderwerp in het cao-overleg.

SABIC heeft bevestigd een communicatie en actie-campagne in te zetten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Dat ook bekend staat als Fit Your Future. Dit beslaat de volgende onderdelen:

- Health & Energy
- Motivation & Engagement
- Knowledge & Competences
- Work-Life balance

Het volgende implementatie plan in 7 stappen is afgesproken:

1. Bewustwordingscampagne
2. Vitaliteitsscan (lekker in je vel/ Fit Your Future scan)
3. Persoonlijk adviesrapport
4. Eigen actieplan
5. Gesprek met vitaliteitscoach
6. Trainen van leidinggevenden
7. Lokale programma's en activiteiten n.a.v. punt 1 t/m 6 ingebed in Fit Your Future portal op de HR website

De volgende thema's die bij duurzame inzetbaarheid belangrijk zijn, staan verspreid in de cao. Hieronder staan ze opgesomd en zijn ze, door op de link te klikken, makkelijk te vinden. De onderwerpen zijn:

Arbeidsduur

[Aanpassen arbeidsduur](#)

[Aanwending contractueel vrijaf](#)

[Buitengewoon verlof](#)

[Flex Pack](#)

[Roosters en variabele werktijden](#)

[Tijdsparen](#)

[TOR](#)

[Vakantie](#)

Inkomensmaatregelen

[Arbeidsongeschiktheid compensatieregeling](#)

[Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid](#)

[Bijbetalingsregeling](#)

[Financiële foto](#)

[Persoonlijk budget](#)
[Persoonlijk budget overgangsmaatregel](#)

Gezondheid

[Powernap](#)
[Ziektekostenverzekering](#)

Werkdruk

[Werkdruk](#)
[Geen overwerk tot leeftijd 21 en vanaf leeftijd 55](#)

Opleiding

[Opleidingsfonds](#)

Pensioen

[Pensioen](#)
[Tijdelijke Bedrijfs-AOW](#)

Instroom / Doorstroom

[Employabilityscan](#)
[Stroombeleid en werkgelegenheid](#)
[Vacaturevulling - loopbaanbegeleiding](#)

[Fit your future](#)

HOOFDSTUK VIII - DIVERSEN

Artikel 55. Gereserveerd

Artikel 56. Opdracht extern organisatiebureau

Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever de Ondernemingsraad en indien de werkgelegenheid in het geding is ook de vakorganisaties informeren over haar voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de organisatie SABIC Limburg B.V. of een onderdeel daarvan; over de beweegredenen daartoe en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek. Over de uitkomsten van het onderzoek wordt overleg gepleegd met de Ondernemingsraad onder handhaving en erkenning van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever ook de vakorganisaties daarover informeren tijdens Overleg Vakorganisaties SABIC Limburg als bedoeld in artikel 58.

De procedure met betrekking tot de uitvoering en informatie aan de medewerkers vormt een punt van overleg in de Ondernemingsraad.

Artikel 57. Fusie en reorganisatie

1. Onverminderd de verplichtingen ter zake van een fusie die voortvloeien uit de SER-fusie gedragsregels, zal de werkgever eveneens wanneer wordt overwogen een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de betrokken Ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties en de betrokken Ondernemingsraad, teneinde hen in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen om hierdoor de beslissing van de werkgever te kunnen beïnvloeden.

2. Indien van de overwogen maatregelen gevolgen voor de medewerkers zijn te verwachten, zal de werkgever met de vakorganisaties overleggen over het opstellen van een sociaal plan.

3. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 58. Overleg vakorganisaties SABIC Limburg BV

1. Er is een 'Overleg vakorganisaties SABIC Limburg BV' hierna genoemd 'OVS'. In de OVS vindt het overleg plaats tussen SABIC Limburg BV enerzijds en de vakorganisaties die gewoonlijk partij zijn bij de CAO, zulks ter behartiging van de collectieve belangen van de medewerkers, anderzijds. Een en ander zal geschieden onder erkenning van de eigen verantwoordelijkheden van SABIC Limburg BV enerzijds en deze vakorganisaties anderzijds.

2. De OVS zal functioneren onder erkenning en respectering van het interne overleg. SABIC Limburg B.V. erkent en respecteert het belang van het vakbondswerk in hun bedrijven.

3. Het bepaalde in of krachtens dit artikel is van toepassing voor de looptijd van de CAO, en wordt vervolgens automatisch verlengd, tenzij vóór 1 oktober aansluitend door een of meerdere partijen schriftelijk aan alle partijen te kennen wordt gegeven dat harerzijds op nader overleg over het OVS prijs wordt gesteld. In dit geval zullen SABIC Limburg B.V. en de vakorganisaties die gewoonlijk partij zijn bij de CAO, vóór 1 januari daaropvolgend overleggen en besluiten over de mogelijkheden tot verlenging, dan wel wijziging van de OVS.

Artikel 59 Bedrijfsrechtspraak

1. Teneinde voor de oplossing van geschillen aangaande de toepassing van de regelingen betreffende de arbeidsvoorwaarden van SABIC Limburg B.V. een eigen rechtsgang ter beschikking te hebben, is een Commissie van Beroep ingesteld.

2. Bedoelde eigen rechtsgang vindt regeling in het Reglement Bedrijfsrechtspraak SABIC Limburg B.V., welk reglement de medewerker kan verkrijgen bij personeelszaken.

Artikel 60 Vredesplicht

1. De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.

2. Het eerste lid geldt niet wanneer overwogen of besloten wordt tot het aangaan van een fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel of het ingrijpend reorganiseren van de personeelsbezetting, wanneer de belangen van de medewerkers daarbij zijn betrokken en de vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van werknemersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakorganisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever.

3. De werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hier toe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisaties.

4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid alsmede het behoud van materiaal en installaties, voortgang zullen vinden.

Artikel 61. Afwijking in individuele gevallen

De werkgever kan met de medewerker die behoort tot een nader aangegeven categorie van de medewerkers in een solitaire functie, overeenkomen welke bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanpassing behoeven dan wel buiten toepassing blijven.

Artikel 62. Leemtebepaling

Bepalingen van de geëindigde collectieve arbeidsovereenkomst blijven op de medewerkers van toepassing voor zover het vervallen van bedoelde overeenkomst een leemte tot gevolg zou hebben die door partijen kennelijk niet is bedoeld.

Artikel 63. Subsidies

Indien SABIC Limburg B.V. gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). SABIC Limburg B.V. verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

Aldus overeengekomen en in zesvoud ondertekend,
Sittard, 20 december 2023

SABIC Limburg B.V.

FNV,

Vakbond De Unie,

Synergo-vhp,

Vakbond ABW,

CNV Vakmensen

BIJLAGE 1 - SALARISSCHALEN

Salarisschalen (in Euro per maand), per 1 januari 2023										
Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
Minimum										
schaalsalaris	2278	2367	2522	2759	3068	3415	3810	4299	4858	5492
Maximum										
schaalsalaris	2584	2689	2891	3207	3605	4094	4677	5386	6204	7156

Salarisschalen (in Euro per maand), per 1 juli 2023										
Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
Minimum										
schaalsalaris	2522	2615	2778	3027	3351	3716	4131	4644	5231	5897
Maximum										
schaalsalaris	2843	2953	3166	3497	3915	4429	5041	5785	6644	7644

Salarisschalen (in Euro per maand), per 1 januari 2024										
Salarisschalen	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41
Minimum										
schaalsalaris	2537	2631	2795	3045	3371	3738	4156	4672	5262	5932
Maximum										
schaalsalaris	2860	2971	3185	3518	3938	4456	5071	5820	6684	7690

BIJLAGE 2 - JAARUITKERING

2.A. Minimum bedrag van de jaaruitkering als bedoeld in artikel 24

Minimum bedragen jaaruitkering ^{*)}	1-7-2023	1-1-2024
Totaal	€ 6.943,56	€ 6.985,22
Deel betaald in mei resp. november	€ 3.471,78	€ 3.492,61
Dagbedrag	€ 157,81	€ 158,76

^{*)} Waarin begrepen de vakantiebijslag.

2.B. Gecumuleerde aanspraak op uitkering

aantal volle kalendermaanden	gedeelte van het maandinkomen
1	2/12
2	4/12
3	6/12
4	8/12
5	10/12
6	12/12
7	14/12
8	16/12
9	18/12
10	20/12
11	22/12
12	24/12

2.C. Uitkering/betaling ingevolge artikel 25, lid 4

Datum indiensttre- ding	Evenredig deel jaar- recht in gedeelte van het maandinkomen	Betaling per ultimo		
		mei	novem- ber	december
1 januari	24/12	12/12	12/12	
1 februari	22/12	10/12	12/12	
1 maart	20/12	08/12	12/12	
1 april	18/12	06/12	12/12	
1 mei	16/12	04/12	12/12	
1 juni	14/12		12/12	02/12
1 juli	12/12		12/12	
1 augustus	10/12		10/12	
1 september	08/12		08/12	
1 oktober	06/12		06/12	
1 november	04/12		04/12	
1 december	02/12			02/12

BIJLAGE 3 - BIJBETALINGSREGELING

Artikel 1. Algemeen

1. De medewerker die om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, ontvangt indien voldaan is aan de hierna te stellen voorwaarden, een blijvende en/of aflopende toeslag.

2. *Gereserveerd.*

3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:

- a) werk van een lagere salarisschaal;
- b) verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28.
 - De toeslag voor wachtendienst als bedoeld in artikel 31, lid 3.

4a. Onder vroeger en nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:

- Het salaris als bedoeld in artikel 20.
- De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28.
- De toeslag voor wachtendienst als bedoeld in artikel 31, lid 3.
- De gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2, letter h.
- De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.

Voor de aflopende toeslag wordt mede tot het vroeger en nieuw inkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag ingevolge deze regeling.

4b. Het vroeger inkomen wordt bepaald naar de situatie zoals deze op de datum van verplaatsing voor de medewerker zou hebben gegolden.

Het nieuw inkomen wordt maandelijks bepaald.

4c. De toeslagen voor ploegendienst en voor wachtendienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende een aantal jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.

Het aantal jaren is voor de blijvende toeslag gesteld op vijf en voor de aflopende toeslag op drie, terwijl voor de aflopende toeslag nog als voorwaarde geldt dat de medewerker ten minste drie jaar in dienst is. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegendienst is voldaan aan het vorengestelde.

4d. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen laatstelijk genoten vóór de datum van ingang van een uitkering als bedoeld in artikel 45 lid 10.

Artikel 2. Blijvende toeslag

1. De medewerker ontvangt een blijvende toeslag mits op het tijdstip van verplaatsing aan minder betaald werk de som van leeftijd en dienstjaren bij de werkgever ten minste 60 bedraagt.

Bij verlies of verlaging van de toeslag(en) als bedoeld in artikel 1, lid 3, letter b van deze bijlage ontvangt de medewerker eerst een blijvende toeslag, indien de inkomensachteruitgang als gevolg van dit verlies of deze verlaging ten minste 3 % bedraagt van het salaris als bedoeld in artikel 20.

2a. De toeslag bedraagt bij:

minder dan 26 dienstjaren	:	60%	van het verschil,
26 dienstjaren	:	65%	van het verschil,
27 dienstjaren	:	70%	van het verschil,
28 dienstjaren	:	75%	van het verschil,
29 dienstjaren	:	80%	van het verschil,
30 dienstjaren	:	85%	van het verschil,
31 dienstjaren	:	90%	van het verschil,
32 dienstjaren	:	95%	van het verschil,
33 of meer dienstjaren	:	100%	van het verschil,

tussen het vroeg en nieuw inkomen

Voor de medewerker die op het tijdstip van verplaatsing de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen.

2b. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.

Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.

3a. Bij een verdere verplaatsing is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal bij de werkgever doorgebrachte dienstjaren en het vroeger inkomen op het tijdstip waarop de medewerker voor het eerst voor een toeslag in aanmerking komt.

3b. Indien echter bij een verdere verplaatsing toepassing van de regeling uitsluitend voor deze verdere verplaatsing voor de medewerker gunstiger is, is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroeger inkomen op het tijdstip van de verdere verplaatsing.

3c. Indien op het tijdstip van verdere verplaatsing de medewerker ten minste 33 dienstjaren heeft vervuld dan wel de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag steeds 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen.

Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger inkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger inkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag.

4. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van

- a) de salarissen en/of
 - b) de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen,
- dienovereenkomstig aangepast.

5. De medewerker die op het tijdstip van verplaatsing 55 jaar of ouder is c.q. 33 of meer dienstjaren heeft vervuld, blijft de voor de verplaatsing geldende salarisschaal titulair/administratief gehandhaafd.

Artikel 3. Aflopende toeslag

1. In aanvulling op art. 1, lid 1, van deze bijlage komt eveneens voor een aflopende toeslag in aanmerking de medewerker die in verband met zijn opleiding aan minder betaald werk wordt geplaatst, tenzij deze opleiding reeds bij indiensttreding is overeengekomen.

2. De medewerker ontvangt een toeslag indien de inkomensachteruitgang als gevolg van de verplaatsing ten minste 0,5 % van het vroeger inkomen bedraagt.

3a. De toeslag bedraagt 100 % van het verschil tussen het vroeger en het nieuw inkomen. Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroeger inkomen maandelijks verminderd met 0,25 % van het vroeger inkomen.

Indien de verplaatsing is geschied in de periode gedurende welke de medewerker loon- doorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.

3b. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen, wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.

3c. Met ingang van de maand waarin de medewerker de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere vermindering van de toeslag plaats.

4. Het afgebouwde vroeger inkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van

a) de salarissen en/of

b) de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 4 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen,

aangepast met het bedrag waarmee het nieuw inkomen wordt aangepast.

BIJLAGE 4 – COMPENSATIEREGELING LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID**Artikel 1. Algemeen**

1. De medewerker die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.

2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.

3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:

- a. werk van een lagere salarisschaal;
- b. verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28;
 - De toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3;
- c. blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 38.

4a. Onder vroeger inkomen wordt verstaan het maandinkomen als bedoeld in artikel 2 letter f, verhoogd met voor de medewerker werkzaam in continudienst de gemiddelde feestdagvergoeding als bedoeld in artikel 2 letter h, zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 2 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

4b. Onder nieuw inkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:

- het salaris als bedoeld in artikel 20;
- de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 28;
- de toeslag voor wachtdienst als bedoeld in artikel 31, lid 3;
- de uitkering ingevolge de WIA.

Het nieuw inkomen wordt maandelijks bepaald.

4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw inkomen en het inkomensniveau waarop de medewerker op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.

4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw inkomen en de garantie-toeslag.

5. De toeslagen voor ploegendienst en voor wachtdienst worden slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten. De gemiddelde feestdagvergoeding wordt slechts tot het vroeger inkomen gerekend, indien met betrekking tot de toeslag voor ploegendienst is voldaan aan het vorengestelde.

6. Het vroeger inkomen bedraagt maximaal het inkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2. De inkomensgarantieregeling

1. Voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, geldt een inkomensgarantie afhankelijk van het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	Garantie inkomens
0 t/m 4	70%
5 t/m 9	70%
10 t/m 14	70%
15 t/m 19	70%
20 t/m 24	75%
25 t/m 29	75%
30 t/m 32	75%
≥ 33	80%

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

2. Voor de medewerker die *35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%*, geldt een inkomensgarantie als volgt:

2.1. Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een *loongerelateerde uitkering* uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger inkomen.

2.2. Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een *vervolguitkering* aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.

2.3. Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger inkomen.

2.4. Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger inkomen.

3. Bij overwerk waarvoor geen compenserend vrij wordt opgenomen wordt per uur overwerk 1/174 gedeelte van de toeslag toegekend.
Voor degene die een uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of de WIA ontvangt, wordt hierbij onder toeslag verstaan de toeslag welke zou zijn ontvangen indien de medewerker geen van deze wettelijke uitkeringen zou ontvangen.

4. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de medewerker 50% van de toename van het maandinkomen behouden.

5. Het vroeger inkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van

- a. de salarissen en/of
- b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw inkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3. De afkoop-/afbouwregeling

1. De inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd door een bedrag dat enerzijds afhankelijk is van het inkomensverschil en anderzijds van een tijdvak gerelateerd aan het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt.

Met ingang van 1 juli 2023 geldt de volgende tabel:

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4	-
5 t/m 9	12 mnd
10 t/m 14	24 mnd
15 t/m 19	36 mnd
20 t/m 24	48 mnd
25 t/m 29	60 mnd
30 t/m 34	72 mnd
≥ 35	tot AOW gerechtigde leeftijd

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroeger inkomen en het nieuw inkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuw inkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuw inkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.

3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.

4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de medewerker desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de pensioenspaarmodule.

Artikel 4 Overgangsregelingen

1. Voor de medewerkers die arbeidsongeschikt waren op 1 januari 2004 en aan wie in verband daarmee een WAO- en/of WAJONG-uitkering is toegekend, blijft de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing.

2. Voor de medewerker van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 45 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

3. Voor de medewerker waarvan op 1 april 2006 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of meer bedraagt, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, indien en voorzover dit aan de orde zal komen, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

Artikel 5 Inwerkingtreding

Deze Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid treedt in werking met ingang van 29 december 2005, de datum waarop de WIA [Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen] in werking is getreden.

BIJLAGE 5- ROOSTERS, OVERWERK EN NORMEN ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

1. Vaste roosters

A. Algemeen geldende vaste standaardroosters

Dagdienst:

1. De dagen waarop ingevolge het dienstrooster arbeid wordt verricht zijn maandag tot en met vrijdag.

2. Ingevolge dit dienstrooster geldt:

- hetzij een vaste dagelijkse arbeidsduur van 8 uur waarbij de werktijdengrenzen liggen tussen 8.00 uur en 17.45 uur en de pauzeduur minimaal 30 minuten bedraagt;
- hetzij - conform het Reglement/regeling variabele werktijden - een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van 8 uur met dien verstande dat de maximumarbeidsduur per dienst 9 uur en in elke voortschrijdende periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

Ploegendienst:

Tweeploegendienst

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
-	O	O	O	O	O	-
-	M	M	M	M	M	-

Drieploegendienst

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
-	O	O	O	O	O	-
-	N	N	N	N	N	-
-	M	M	M	M	M	-

Vijfploegendienst

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
O	O	M	M	N	N	-
-	-	-	O	O	M	M
N	N	-	-	-	-	O
O	M	M	N	N	-	-
-	-	O	O	M	M	N
N	-	-	-	-	O	O
M	M	N	N	-	-	-
-	O	O	M	M	N	N
-	-	-	-	O	O	M
M	N	N	-	-	-	-

dan wel

Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za
N	-	-	-	M	M	M
M	-	-	O	O	O	-
-	N	N	N	N	-	-
-	M	M	M	-	-	O
O	O	O	-	-	N	N

Bij toepassing van een vijfploegendienst wordt de keuze van het rooster bepaald door de eisen van een doelmatige bedrijfsorganisatie en door de wensen van de fabrieksbezet-

ting. Het zogenaamde 2-2-2-rooster geldt als norm. Op dit rooster wordt overgegaan indien dit niet op bedrijfsorganisatorische bezwaren stuit, tenzij een meerderheid (meer dan 50%) van de fabrieksbezetting dit rooster afwijst.

De werktijden in genoemde roosters zijn:

O = ochtenddienst, van 7.00 - 15.00 uur

M = middagdienst, van 15.00 - 23.00 uur

N = nachtdienst, van 23.00 - 7.00 uur

B. Specifieke vaste maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad SABIC Limburg B.V..

Hierbij geldt ten aanzien van de arbeidstijden als uitgangspunt een rooster met 8-urige diensten en een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week.

In voorkomende gevallen kan hiervan gemotiveerd en binnen de standaard- en overlegnormen als weergegeven in onderstaande tabel worden afgeweken.

De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de standaard- danwel overlegnormen uit onderstaande tabel of een combinatie van beiden.

Indien de werkgever gebruik wil maken van een of meer overlegnormen dient er vooroverleg plaats te vinden met de vakorganisaties.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden²		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ³	48 uur	56 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 46 uur per week	Gemiddeld 52 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden⁴		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	

² Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

³ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van maandag 0:00 uur tot de daaropvolgende zondag 24:00 bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

⁴ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt.

Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Arbeid op zondag ⁵		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁶ die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁷	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁸ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)

⁵ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

⁶ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Indien overwerk wordt verricht geldt als nachtdienst een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.

⁷ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

⁸ Indien door alleen arbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genomen, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ⁹	7	8
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7
Pauze¹⁰		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededeling vaste roosters/registratie

De werkgever deelt de vastgestelde roosters ten minste 28 dagen voor invoering aan de betrokken medewerkers mede. Afwijking van deze termijn is middels afspraken met de Ondernemingsraad SABIC Limburg B.V. mogelijk.

De vastgestelde roosters worden schriftelijk vastgelegd en op een zodanige wijze bewaard, dat iedere medewerker de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen.

De arbeids- en rusttijden worden geregistreerd met historische vastlegging, en in de bijbehorende brondocumenten/ESS.

2. Overwerk

Overwerk vindt zijn basis in artikel 40 van de CAO. Het overwerkartikel stelt onder meer dat onder overwerk verstaan wordt het werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de normale arbeidsduur per dienst welke volgens dienstrooster geldt. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige kalenderdag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd en de arbeidsduur gelijk is gebleven.

Overwerk zal zowel in het algemeen als voor iedere medewerker afzonderlijk door een actief beleid worden beperkt tot gevallen, waarin de werkgever het om bedrijfsredenen strikt noodzakelijk acht.

Wanneer overwerk aldus noodzakelijk is, gelden na overleg met de medewerker de in onderstaande tabel opgenomen standaardnormen. Wanneer men verder gebruik wil maken

⁹ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

¹⁰ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

van de overlegnormen uit die tabel, kan dit alleen geschieden in overleg met de medewerker.

Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht.

Het overwerk dient per kwartaal in een nader met de OR af te spreken vorm aan de OR te worden gerapporteerd, waarbij de standaardrapportage uit SAP HR het uitgangspunt zal zijn.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden¹¹		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur ¹²
Arbeidstijd per week ¹³	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 45 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden¹⁴		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Arbeid op zondag¹⁵		

¹¹ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

¹² Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

¹³ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van maandag 0:00 uur tot de daaropvolgende zondag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvouden van deze periode bedoeld.

¹⁴ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt.

Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

¹⁵ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers, daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ¹⁶ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ¹⁷	48 uur	46 uur
Arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur (hetzij maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, hetzij tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ¹⁸ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)

¹⁶ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Indien overwerk wordt verricht geldt als nachtdienst een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.

¹⁷ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

¹⁸ Indien door alleen arbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genomen, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹⁹	7	11
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8
Pauze²⁰		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Mededelingstermijn

Omtrent overwerk wordt zo tijdig mogelijk met de medewerker overleg gepleegd.

3. Overige situaties

De onder 2. vermelde normen gelden ook voor een aantal overige situaties te weten: voor reservisten ingeval er sprake is van invallen, bij wisseling van dienstrooster of verlegging van het aanvangsuur van de dienst; de wisseling/verschuiving wordt geregistreerd in de bijbehorende brondocumenten/ESS.

In deze gevallen is voor het gebruik van de overlegnorm niet de individuele instemming van de werknemer vereist.

4. Bijzondere situaties zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten

Spoedeisende werkzaamheden

Onder spoedeisende werkzaamheden, ook wel noodzakelijke werkzaamheden genoemd, wordt verstaan de arbeid die geen uitstel gedooft en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen.

Spoedeisende werkzaamheden kunnen door het bedrijf eenzijdig worden opgedragen. Voor spoedeisende werkzaamheden gelden in beginsel de onder 2. genoemde overlegnormen, zonder dat daarvoor de individuele instemming van de werknemer is vereist. Indien sprake is van een onvoorziene situatie met ernstig gevaar voor personen of goederen, zijn de normen onder 1. en 2. genoemd niet van toepassing, met uitzondering van de onder 2. genoemde overlegnorm met betrekking tot de maximumarbeidstijd per

¹⁹ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

²⁰ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

referentieperiode. Indien hierdoor de werknemer rusttijd als genoemd onder 2. mist, moet deze zo spoedig mogelijk na afloop van de onvoorziene situatie worden gecompenseerd. Voor medewerkers in wacht dienst blijven de normen onder 5. genoemd van toepassing.

Stops en speciale projecten

Voor stops en speciale projecten (bijv. opstart fabriek) kunnen in overleg met de Ondernemingsraad SABIC Limburg B.V. tijdelijke bijzondere roosters resp. werktijden worden afgesproken binnen de onder 2. vermelde normen.

Rapportage

Over de bijzondere situaties, zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten, dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de terzake met de OR besproken aspecten, waarbij de standaardrapportage uit SAP HR het uitgangspunt zal zijn.

5. Wachtdienst

Wachtdienst kan worden toegepast, mits instemming van de OR is verkregen. Onder wacht dienst, ook wel consignatie genoemd, wordt - in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet - verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de medewerker uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Voorwaarden

Bij het opleggen van wacht dienst dienen de in onderstaande tabel opgenomen standaard- en overlegnormen in acht genomen te worden. Voor toepassing van de overlegnorm is overleg met de Ondernemingsraad vereist.

Normen

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Consignatie ²¹		
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij tenminste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij tenminste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	

²¹ Consignatie is de bereikbaarheid van de werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	45 uur	48 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken indien per 16 weken 16 keer of meer keer in die periode consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt opgelegd	gemiddeld 40 uur per week	
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken of minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken;	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt

Met betrekking tot wachtdienst dient per kwartaal aan de OR te worden gerapporteerd over de gerealiseerde arbeidstijden, waarbij de standaardrapportage uit SAP HR het uitgangspunt zal zijn.

**BIJLAGE 6 – PERSOONLIJK BUDGET MEDEWERKERS IN DIENST SABIC LIMBURG
OP 31 DECEMBER 2014**

In de periode van 1 juli 2014 tot en met 31 december 2014 gelden de bepalingen inzake Extra Vrije tijd zoals opgenomen in de cao SABIC Limburg voor de periode 1 juli 2012 tot 1 juli 2014.

Vanaf 1 januari 2015 gelden de navolgende bepalingen.

1. In deze bijlage wordt in afwijking van c.q. in aanvulling op artikel 2 van de CAO verstaan onder medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en die geplaatst is binnen de locaties van SABIC Limburg B.V.

2. De medewerker in dienst van SABIC Limburg op 31 december 2014 en blijvend geplaatst in een andere dienst dan continuïdient, heeft recht op een persoonlijk budget, waarvan de omvang wordt bepaald deels onafhankelijk van de gewerkte tijd, deels afhankelijk van de gewerkte tijd; de omvang van het persoonlijk budget verschilt naar gelang de soort dienst en de bezwarende werkomstandigheden.

3a. Het persoonlijk budget, onafhankelijk van de gewerkte tijd, bedraagt per kalenderjaar 48% van het maandinkomen van februari van dat jaar.

3b. De medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in en/of voor 31 december uit dienst treedt, heeft in dat jaar recht op het persoonlijk budget als bedoeld in letter a, dat wordt bepaald naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden, dat hij in dat jaar in dienst is.

4a. Voor het bepalen van het persoonlijk budget op basis van de gewerkte tijd per kalenderjaar wordt een norm vastgesteld. Deze norm bepaalt de opbouw van het persoonlijk budget ten behoeve van de omvang van het persoonlijk budget in het daaropvolgend kalenderjaar.

De norm bedraagt

- voor de medewerkers blijvend geplaatst in een rooster waarvoor een ploegentoeslag van 7,5% of meer geldt: het aantal te werken diensten volgens dienstrooster, minus 17;
- voor de overige medewerkers: het aantal te werken diensten volgens dienstrooster, minus 15.

4b. Indien de gewerkte tijd de in letter a. bedoelde norm overtreft, wordt voor degene die op 31 december medewerker is, het persoonlijk budget per die datum voor het daaropvolgende kalenderjaar vastgesteld in de mate waarin de norm wordt overtroffen. Hierbij geldt voor iedere dag een persoonlijk budget van 4,8% van het maandinkomen.

4c. Bij de medewerker die in een kalenderjaar na 1 januari in dienst treedt, wordt de norm voor de opbouw van het persoonlijk budget, afhankelijk van de gewerkte tijd, over het jaar van indiensttreding bepaald naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden van het dienstverband in dat jaar.

5a. Onder gewerkte tijd wordt verstaan de gewerkte tijd volgens het geldende dienstrooster.

5b. Met gewerkte tijd wordt gelijkgesteld de tijd gedurende welke de medewerker de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht wegens:

- opname van verlof uit dit persoonlijk budget;
- vakantie, als bedoeld in artikel 41;

- afwezigheid leidend tot een negatief saldo op de rekening courant, als bedoeld in artikel 43 lid 11;
- een feestdag, als bedoeld in artikel 2, letter i.;
- brugdag, als bedoeld in artikel 39;
- buitengewoon verlof wegens huwelijk/partnerregistratie, bevalling, dienstjubileum, partnerschapsjubileum, overlijden en begrafenis, verhuizing in het belang van de werkgever, Koninklijke Onderscheiding, het als getuige of deskundige optreden bij een gerechtelijke instantie, of vakbondsactiviteiten, zoals vermeld in artikel 44;
- buitengewoon verlof t.b.v. deelname aan een opleiding, indien en voor zover toegekend krachtens het geldende opleidingsbeleid;
- compenserend vrij voor het werken op een feestdag, als bedoeld in artikel 29, lid 2;
- compenserend vrij in verband met een brugdag als bedoeld in artikel 39 lid 3;
- compenserend vrij voor verricht overwerk, als bedoeld in artikel 33;
- verplicht en vrijwillig medisch onderzoek door de Bedrijfsgezondheidsdienst;
- afwezigheid ingevolge schorsing voor onderzoek en/of beraad indien artikel 18, lid 5 c.q. lid 6 van toepassing is;
- verplicht opkomen voor herhalingsoefeningen militaire dienst;
- arbeidsongeschiktheid op een dienst volgens dienstrooster, die aanvangt op een feestdag c.q. een brugdag;
- zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3.1 Wet arbeid en zorg;
- nader door de werkgever vast te stellen redenen.

5c. Voor de berekening van de gewerkte tijd wordt een half uur of meer tot een geheel uur afgerond en wordt minder dan een half uur verwaarloosd. Gelijksortig verzuim binnen een dienst volgens dienstrooster wordt eerst opgeteld alvorens afronding plaats heeft.

5d. Indien als gevolg van jaaroverschrijdende arbeidsongeschiktheid gedurende twee opeenvolgende kalenderjaren geen opbouw van extra vrije tijd zou plaatsvinden - althans indien en voor zover de in lid 4 sub a. genoemde norm niet (reeds) door ander verzuim niet is/wordt overtroffen -, blijft het gedeelte van het jaaroverschrijdende arbeidsongeschiktheid dat in het tweede jaar valt, voor de opbouw van extra vrije tijd buiten beschouwing.

5e. Ingeval van ouderschapsverlof wordt ten aanzien van persoonlijk budget artikel 50 analoog toegepast.

5f. Een uur verzuim is voor de medewerker gelijk aan 0,125 dienst volgens dienstrooster met dien verstande dat de uitkomst voor een gehele dienst nooit groter zal zijn dan 1.

6. De medewerker kan tot maximaal 13 diensten het overeenkomstige deel van het persoonlijk budget omzetten in Flex Pack.

7. Deze keuze dient gemaakt te worden op uiterlijk 15 februari.

BIJLAGE 7 – PROTOCOLAFSPRAKEN 2023-2024 T.B.V. CAO-TEKST

Bij de onderhandelingen over de Collectieve Arbeidsovereenkomst SABIC Limburg B.V. van 1 juli 2023 tot 1 juli 2024 hebben partijen onderstaande afspraken gemaakt t.a.v. punten vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst SABIC Limburg B.V.

1. Looptijd (CAO artikel 1)

De CAO heeft een looptijd van 1 jaar, te weten van 1 juli 2023 tot 1 juli 2024.

2. Inkomen (cao artikel 23 en 21 lid 8)

- a. Een algemene loonsverhoging van 5% m.i.v. 1 juli 2023 voor medewerkers in de functies die zijn ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C41;
- b. Voor de medewerkers ingedeeld in de salarisschalen C32 t/m C41 wordt vervolgens het bruto (schaal)salaris verhoogd met € 130,- bruto als extra inflatiecorrectie bij een fulltime dienstverband;
- c. Een verhoging van 0,6% per 1 januari 2024 van het salaris voor medewerkers ingedeeld in de salarisschalen C32 t/m C41;
- d. Voor medewerkers ingedeeld in de SABIC grades 14-16 geldt een minimum loonsverhoging van 5% per 1 april 2024 indien en voor zover aan de voorwaarden wordt voldaan zoals die zijn geformuleerd in artikel 21 lid 8 cao.

3. Invoeren wachtdienstvergoeding voor SABIC grade 14, 15 en 16 (cao artikel 31 lid 5)

Doelgroep voor de regeling zijn de werknemers in JG 14, 15 en 16, benoemd in BNO Organisatie.

Betalen voor het daadwerkelijk geleverd ongemak (bij ziekte geen betaling), waarbij één vast bedrag voor 7 dagen aaneengesloten gelopen wachtdienst.

Het wachtdienst rooster is gebaseerd op 10 weken roulatieschema. Te declareren volgend op de gelopen week, via een codering in ADP in drop down list voor JG 14, 15, 16. Hoogte van het bedrag is 715 euro per week bruto + een extra toeslag van 107 euro bruto voor wachtdienst gelopen op een doordeweekse feestdag.

4. Overwerk C39 (cao artikel 33 lid 1b)

Medewerkers in C39 krijgen een keuzemogelijkheid om overwerk te laten uitbetalen of op te nemen als compenserend vrij binnen 26 weken. Indien overwerk niet wordt opgenomen zal het overwerk automatisch uitbetaald worden. Dit geldt voor de hele populatie in C39, alleen voor overwerk op verzoek van de werkgever en de uitbetaling vindt plaats zonder toeslag.

5. Opkomstdagen continudienst en omzetten aanwezigheidsbonus (cao artikel 2f, 33a, 38 lid 2 en 42a lid 4a)

Per 1 januari 2024 komen de verplichte 5 opkomstdagen voor continudienst te vervallen en stopt de betaling van 1,9% exclusief Continue Dienst toeslag. De mogelijkheid om vanuit de Aanwezigheidsbonus dagen om te zetten in Flex pack wijzigt van maximaal 10 naar maximaal 5 dagen. Ingangsdatum 1 januari 2024, dus voor aanwezigheidsbonus 2023.

6. Thuiswerken (cao artikel 35b)

De vergoeding voor thuiswerken blijft maximaal € 4,- per dag. Met ingang van de maand nadat er een definitief cao-akkoord is bereikt, of na goedkeuring van de belastingdienst per 1 juli 2023, geldt dat de uitbetaling als volgt is: € 2,15 netto en € 1,85 bruto. Afhankelijk van de fiscale ruimte zal voor de CAO-periode in 2024 eveneens gezocht worden naar een optimale verdeling bruto/netto, eventueel met een gewijzigde verdeling bruto/netto.

7. Reiskosten (cao artikel 35c)

M.i.v. 1 juli 2023 zal SABIC Limburg B.V. de reiskosten ophogen naar 21 cent per kilometer en de maximum afstand verhogen naar 60 km enkele reis.

8. Overwerk koppelen aan de AOW-leeftijd (cao artikel 40 lid 4)

Leeftijdsgrens voor verplicht overwerk wordt veranderd van 55 jaar naar 10 jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Overgangsregeling:

- M.i.v. 1 januari 2024 geldt als leeftijdsgrens verplicht overwerk 56 jaar;
- M.i.v. 1 januari 2025 geldt als leeftijdsgrens verplicht overwerk 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

9. IVA-uitkering (cao artikel 45 lid 4b)

Art 45 cao lid 4 wordt m.i.v. 1 juli 2023 uitgebreid met een nieuw lid 4b dat luidt als volgt:

De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid en aan wie door UWV vervroegd een IVA-uitkering is toegekend, ontvangt boven op de wettelijke loon- doorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een zodanige aanvulling dat het bruto-inkomen bij arbeidsongeschiktheid, gedurende (maximaal) 104 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto-inkomen bij werken, onder aftrek van de door UWV aan de medewerker uitbetaalde uitkering.

10. Tijdelijke Ouderenregeling (TOR) (cao artikel 48b lid 2)

Het totale aantal TOR-uren blijft gehandhaafd. De leeftijd waarop een medewerker van de TOR gebruik kan maken wordt vastgesteld op 8 jaar voorafgaande aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De TOR eindigt bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Er geldt de volgende overgangsregeling:

- M.i.v. 1 januari 2026 geldt: verhoging minimumleeftijd waarop van TOR gebruik kan worden gemaakt van 58 naar 59 jaar.
- M.i.v. 1 januari 2027 geldt: verhoging minimumleeftijd waarop van TOR gebruik kan worden gemaakt naar AOW gerechtigde leeftijd minus 8 jaar.

11. Compensatie langdurige arbeidsongeschiktheid (cao bijlage 4, artikel 3 lid 1)

De tabel m.b.t. deze compensatieregeling wordt m.i.v. 1 juli 2023 als volgt aangepast:

- 30 t/m 34 dienstjaren afbouwperiode 72 maanden
- \geq 35 dienstjaren afbouwperiode tot AOW-gerechtigde leeftijd

BIJLAGE 8 – PROTOCOLAFSPRAKEN 2023-2024 OVERIG

Bij de onderhandelingen over de Collectieve Arbeidsovereenkomst SABIC Limburg B.V. van 1 juli 2023 tot 1 juli 2024 hebben partijen onderstaande intenties uitgesproken respectievelijk afspraken gemaakt.

1. Side Letter

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de side-letter t.a.v. een eventueel ontslag wegens bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen gecontinueerd worden. Deze afspraak houdt in dat in voorkomende gevallen een beëindigingsvergoeding wordt toegekend conform de zogenaamde “Kantonrechttersformule”.

2. Scholingsfonds

SABIC Limburg B.V. (hierna genoemd SABIC) zal een budget beschikbaar stellen van EUR 150.000,-. Daarbij gelden als voorwaarden dat geen budget naar een volgend budgetjaar kan worden overgeheveld alsmede dat jaarlijks het nut en noodzaak geëvalueerd zal worden en dat de uitvoering geheel bij de OR komt te liggen.

3. Mplooi

De bijdrage vanuit SABIC aan Mplooi wordt gestopt m.i.v. 1 juli 2023.

4. Vakbondscontributie

SABIC zal de fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie voor de looptijd van deze CAO voortzetten.

5. Werkgeversbijdrage vakbondsfaciliteiten

SABIC zet de werkgeversbijdrage voort voor de looptijd van deze CAO.

6. WGA-premie

Voor de looptijd van deze CAO komt de gedifferentieerde WGA-premie volledig voor rekening van SABIC.

7. Cao-tekst

SABIC en vakbonden zullen zich ten uiterste inzetten om de CAO-tekst binnen 2 maanden vast te stellen en te publiceren. Partijen zullen procesafspraken maken om hiervoor tijdig zorg te dragen.

8. Stroombeleid en werkgelegenheid

In 1997 zijn in het ‘Protocol in- door- en uitstroombeleid’ de kernelementen rondom het werkgelegenheidsthema en een kader voor de ontwikkeling en inzet van instrumenten ter concretisering en uitvoering van het Stroombeleid vastgelegd. Dit document blijft (vooralsnog) als zodanig van kracht.

SABIC vormt een belangrijke bron van directe en indirecte werkgelegenheid. Door het Stroombeleid wordt het individuele werkgelegenheidsperspectief van de medewerker versterkt.

Met betrekking tot de reeds gedurende een aantal jaren door SABIC beschikbaar gestelde middelen voor werkgelegenheidsprojecten zal een deel van deze middelen in beginsel worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten ter verbetering van de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren; ten aanzien van jongeren zal met name worden bezien op welke wijze andere werkgevers hierbij kunnen worden betrokken. Een ander deel zal worden aangewend in het kader van verbetering van de ontwikkeling van de industriële arbeidsmarkt in de regio, door onder andere opleidingsprojecten voor industrie-relevante groepen en het bewerkstelligen van een betere afstemming tussen bedrijfsleven en onderwijs. Uitgangspunt en voorwaarde voor de aanwending van deze werkgelegenheidsmiddelen is het bestaan van een breed draagvlak door bijvoorbeeld inschakeling van deskundige instanties zoals de Stichting ‘Maak het in de techniek’ en cofinanciering door andere partijen.

De huidige aantallen stageplaatsen (60 per kalenderjaar in 2023 en 2024) zullen worden gehandhaafd. De stagevergoedingen worden m.i.v. 1 juli 2023 als volgt vastgesteld (genoemde bedragen zijn in euro’s bruto per maand).

	1 st of 2de jaars	3de jaars	4de jaars / afstudeerders
MBO	450	450	450
HBO	600	600	600
WO			600

Voor stagiairs die in een ploegendienst rooster leren/werken geldt een toeslag van €100,- bruto per maand.

9. Participatiewet

SABIC heeft de ambitie om 15 mensen te plaatsen gedurende de looptijd van de cao die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet, inclusief statushouders. Deze wet is bedoeld voor iedereen die kan werken, maar daarbij ondersteuning nodig heeft.

10. Competenties kader- en OR-leden en profilering vakorganisaties

Tevens zullen cao-partijen in gezamenlijk overleg invulling geven aan de wijze waarop de vakorganisaties zich binnen SABIC kunnen profileren. In onderling overleg tussen de directie van SABIC en de bestuurders van de vakorganisaties en de voorzitter van de Ondernemingsraad zal aandacht worden besteed aan de inbreng van OR- en kaderleden ten behoeve van hun jaarlijkse beoordeling.

11. Global Salary Planning

SABIC en vakverenigingen hebben afgesproken in een drie-partijen overleg (vertegenwoordigers van bonden, van OR, directie) samen te komen. In dat overleg geeft SABIC inzicht in de werking van de Salary Planning Tool, de salarisschalen, de merit-matrix (waarin vast ligt welke verhoging van toepassing is gegeven de beoordeling en gegeven de positie in de salarisschaal), en de aantallen medewerkers die het betreft. Gezamenlijk wordt afgesproken welke informatie gedeeld kan worden.

12. Additionele individuele pensioenopbouw

De mogelijkheid voor extra individuele pensioenopbouw zal in het pensioenoverleg met sociale partners verder worden geëvalueerd.

13. Fietsregeling

Het maximumbedrag voor de fiscalisering in het kader van de fietsregeling is €1.500. Deze regeling zal worden voortgezet binnen de mogelijkheden van de werk-kostenregeling.

14. Beleid bedrijfswagens

Een afvaardiging van de vakorganisaties zal inzicht krijgen in de totstandkoming van de leasebudgetten, hoe en waarom indexatie plaatsvindt, waarom de mogelijkheid tot een vrijwillige eigen bijdrage wordt gegeven en onder welke voorwaarden.

15. Aanpassing frequentie betaling salaris

De mogelijkheid wordt onderzocht of SABIC, na invoering van het nieuwe salarissysteem, het totaal jaarinkomen naar keuze van de medewerker in 12, 13 of 14 delen kan uitbetalen.

16. OVS

Ten aanzien van de volgende onderwerpen hebben SABIC en de vakbonden afgesproken dit nader te zullen bespreken in de reguliere OVS-vergaderingen:

- Duurzame inzetbaarheid
- Verlof (tijd) sparen
- Gang van zaken m.b.t. mensen met afstand tot de arbeidsmarkt (participatiewet en statushouders)
- Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werkhervatting
- Samenloop inkomens elementen SABIC en invloed UWV-uitkering
- Eventuele mogelijkheden op het gebied van (sparen voor) de verduurzaming van de leefomgeving.