

Collectieve arbeidsovereenkomst

DSM NL Services B.V.

1 januari 2015 tot en met 31 december 2016

Scroll naar beneden
en klik op het hoofdstuk
of artikel dat u wilt lezen

Inhoud

Hoofdstuk I	Algemeen	6
Artikel 1	Looptijd en werkingssfeer	6
Artikel 2	Definities	6
Artikel 2a	Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	7
Hoofdstuk II	Arbeidsovereenkomst	8
Artikel 3	Aangaan arbeidsovereenkomst.....	8
Artikel 4	Proeftijd	8
Artikel 5	Inhoud arbeidsovereenkomst	9
Artikel 6	Beëindiging arbeidsovereenkomst.....	9
Hoofdstuk III	Verplichtingen van werkgever en werknemer.....	10
Artikel 7	Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer	10
Artikel 8	Schorsing voor onderzoek en/of beraad	10
Artikel 9	Disciplinaire maatregelen	11
Artikel 10	Concurrentiebeding	12
Artikel 11	Geheimhouding	12
Artikel 12	Uitvinding en octrooi	13
Artikel 13	Nevenactiviteiten	13
Hoofdstuk IV	Dienstroosters en arbeidsduur	14
Artikel 14	Arbeidsduur	14
Artikel 15	Dienstrooster	14
Artikel 16	Overwerk.....	16
Artikel 17	Vakantie	16
Artikel 18	Buitengewoon verlof.....	17
Artikel 19	Tegemoetkoming Ouderen Regeling	18
Hoofdstuk V	Beloning	20
Artikel 20	Salarisschalen.....	20
Artikel 21	Uitbetaling jaarsalaris.....	21
Artikel 22	Performance uitkering	21
Artikel 22a	Gratificatie	21
Artikel 23	Resultaatbeloning.....	22
Artikel 24	Personeelsopties	22
Artikel 25	Toeslag voor ploegendienst.....	22
Artikel 26	Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag	23
Artikel 27	Verplaatsing om bedrijfsredenen.....	23
Artikel 28	Toeslag bij werken op zon- en feestdagen	23
Artikel 29	Overwerktoeslag.....	23
Artikel 30	Vergoeding voor verschoven uren	24
Artikel 31	Sprongvergoeding	24
Artikel 32	Vergoeding bij consignatie en oproepen tijdens consignatie.....	24

Artikel 33	Toeslag bij waarneming van hogere functie	25
Artikel 34	Vergoeding voor extra opkomst naar bedrijf	25
Artikel 35	Vermindering jaarsalaris	25
Artikel 36	Vergoedingen t.b.v. Bedrijfshulpverleners	25
Artikel 37	Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	26
Artikel 38	Pensioenovereenkomst	26
Artikel 39	Deeltijd	26
Artikel 40	MyChoice	27
Artikel 41	Duurzame inzetbaarheid	28
Hoofdstuk VI	Sociale Zekerheid	29
Artikel 42	Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 43	Ziektekostenverzekering	30
Artikel 44	Collectieve ongevallenverzekering	30
Hoofdstuk VII	Vakbonds- en Ondernemingsraad afspraken	31
Artikel 45	Commissie Extern Overleg DSM Nederland	31
Artikel 46	Vredesplicht	32
Artikel 47	Afwijking in individuele gevallen	32
Bijlage 1	Protocol	33
1.	Pensioenen	33
2.	Inkomen 33	
3.	Duurzame inzetbaarheid (DI)	33
4.	Werkgelegenheid	35
5.	Uitzendkrachten	36
6.	Fiscale verrekening reiskostenvergoeding	37
7.	WGA-premie	37
8.	BHV-indexatie	37
10.	Overwerk 37	
11.	3 ^e WW Jaar	37
12.	Erkenning Competenties vakbondskaderleden	37
Bijlage 2	Salarisschalen	38
Bijlage 2a	Resultaatbeloning en optieregeling	39
Bijlage 3	Tegemoetkoming Reiskosten	41
Bijlage 4	Aanvullingsregeling	42
Artikel 1	Algemeen	42
Artikel 2	Blijvende toeslag	42
Artikel 3	Aflopende toeslag	43
Artikel 4	Uitbetaling	43
Bijlage 4A	Aanvullingsregeling bij minder functioneren of vrijwillige demotie	44
Artikel 1	Minder functioneren	44
Artikel 2	Vrijwillige demotie	44
Bijlage 5	Compensatieregeling langdurig arbeidsongeschiktheid	45

Artikel 1	Algemeen	45
Artikel 2	De inkomensgarantieregeling	45
Artikel 3	De afkoop-/afbouwregeling	46
Artikel 4	Overgangsregelingen	47
Bijlage 6	Opleidingsregelingen	49
Artikel 1	Faciliteiten.....	49
Artikel 2	Studiecategorieën	49
Artikel 3	Terugbetalingsregeling	49
Artikel 4	Opleidingstijd	50
Bijlage 7	Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden	51
	Attenties / uitkeringen	51
Bijlage 8	Vergoeding Bedrijfshulpverlening (BHV)	52
Artikel 1	BHV Levensreddend handelen (LRH) en BHV EHBO	52
Artikel 2	BHV Brandweer	53
Artikel 4	Jubileumuitkering BHV LRH/EHBO/Brandweer	54
Bijlage 9	Roosters, Overwerk en Normen arbeids- en rusttijden	55
Artikel 1	Maatwerkroosters	55
Artikel 2	Overwerk.....	58
Artikel 3	Overige situaties	61
Artikel 4	Bijzondere situaties (zoals spoedeisende werkzaamheden, stops en speciale projecten) ..	61
Artikel 5	Consignatie	62
Bijlage 10	Pensioenovereenkomst (behorende bij artikel 38)	64
	A. Inhoud pensioenregeling	65
	B. Indexatie en korting	66
	C. Financiering.....	66
	D. Risicohouding.....	67
	E. Netto pensioenregeling.....	67
	F. VPL –versleeprechten	68
	G. Overgangsbepaling 1 juli 2015-31 december 2015	68
	H. Slotbepalingen	68
	Bijlage behorende bij de Netto pensioenregeling (onderdeel E, artikel 3)	70
Bijlage 11	Overeenkomst met betrekking tot de TransitieToeslag	71
Artikel 1	Het Transitieoverzicht	72
Artikel 2	Berekening transitietoeslag	72
Artikel 3	Berekening Uurwaarde Oud	72
Artikel 4	Berekening Uurwaarde Nieuw	72
Artikel 5	De Transitietoeslag algemene bepalingen	73
Artikel 6	Transitietoeslag Index (TTI)	73
Artikel 7	Transitietoeslag Nominaal (TTN)	73
Artikel 8	Transitietoeslag Aflopend (TTA)	74
Artikel 9	Garantie schaalsalarisperspectief/groeisnelheid	74

Artikel 10	Berekeningswijze Transitie onderdeel Variabele beloning	74
Artikel 11	Afhankelijke Extra Vrije Tijd / Aanwezigheidsbonus.....	75
Artikel 12	Ketelgeldvergoeding	75
Artikel 13	Garantie Verlofuren	75
Artikel 14	Bepaalde tijd overeenkomsten	76
Artikel 15	Tijdelijke commissie implementatie 1 CAO	76
Artikel 16	Wijzigingen	76

DSM Nederland B.V. mede rechtsgeldig optredend voor DSM NL Services B.V., gevestigd te Heerlen/Sittard (hierna: **DSM of Werkgever**),

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,

SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen,

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen,

Verklaren hierbij

ten behoeve van de werknemers van **DSM NL Services B.V.** één Collectieve Arbeidsovereenkomst ("CAO DSM") te hebben afgesloten;

dat de CAO DSM is aangegaan voor het tijdvak 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 en eindigt zonder dat opzegging vereist is.

Hoofdstuk I Algemeen



Artikel 1 Looptijd en werkingsfeer

1. Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016. Zij eindigt van rechtswege op de einddatum zonder dat daartoe enigerlei opzegging is vereist.
2. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemer als nader gedefinieerd in de definities.
3. Deze CAO is een standaard CAO waarbij afwijken in individuele gevallen niet is toegestaan tenzij in een specifiek artikel anders is vermeld.

Artikel 2 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: **DSM NL Services B.V.** gevestigd te Sittard;
- b. vakorganisaties: elk van de vakorganisaties die deze CAO hebben ondertekend;
- c. werknemer: de man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C44;
- d. dag: een aaneengesloten periode van 24 uren, aanvangende om 00.00 uur;
- e. dagvenster: de tijd gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- f. week: een tijdvak van zeven aaneengesloten dagen, aanvangende op maandag 00.00 uur;
- g. feestdagen: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, alsmede de dag waarop de verjaardag van de koning (Koningsdag) wordt gevierd en tevens eenmaal per vijf jaar (in lustrumjaren) de dag ter viering van de nationale bevrijding;
- h. jaarsalaris: het overeengekomen bruto salaris op jaarbasis inclusief de wettelijke vakantietoeslag;
- i. jaarinkomen: het bruto jaarsalaris vermeerderd met
 - de eventuele toeslag voor ploegendienst conform artikel 25;
 - de eventuele toeslag voor vaste consignatie conform artikel 32;
 - de eventuele toeslagen ingevolge de aanvullingsregeling (bijlage 4);
 - de eventuele garantietoeslag ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 5),rekening houdend met de vermindering als bedoeld in art 42 lid 10;
- j. uurloon: 0,041% van het voltijds jaarsalaris;
- k. MyChoice budget: het persoonlijk keuzebudget van de werknemer als bedoeld in artikel 40;
- l. ondernemingsraad: de overlegstructuur van DSM Nederland B.V., als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden en nader aangegeven in de Overeenkomst Medezeggenschap tussen bestuurder en Overleg DSM Nederland B.V.;
- m. continudienst: een dienstrooster waarin de werknemer zowel in ochtend-, middag- als nachtdienst wordt ingezet;

- n. diensttijd: de periode gedurende welke een werknemer onafgebroken in dienst is geweest van werkgever of diens rechtsvoorganger, danwel bij een van die bedrijven waarin de werkgever voor minimaal 50% deelneemt;
- o. partner: de persoon met wie de werknemer is gehuwd dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan als bedoeld in Boek 1, titel 5 respectievelijk 5A van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2a Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen DSM in Nederland moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen in beginsel door eigen personeel worden uitgevoerd.

Alleen na voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad zal gebruik worden gemaakt van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. Indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- tijdelijke overgangsfase in de organisatie ten gevolge van voorgenomen structurele wijzigingen.

De werkgever zal de Ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal personeelsleden van derden, waaronder uitzendkrachten;
- de arbeidsvoorwaarden.

Hoofdstuk II Arbeidsovereenkomst



Artikel 3 Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in bijzondere gevallen anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is sprake, indien in deze overeenkomst uitdrukkelijk is vastgesteld op welke datum of bij welke gebeurtenis het dienstverband van rechtswege zal zijn beëindigd, zonder dat daartoe opzegging is vereist.
3. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd en door werkgever en werknemer ondertekend.
4. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer een exemplaar van de CAO.
5. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt onderbroken gedurende 31 dagen of korter wordt deze voor de berekening van de duur van de dienstdtijd als aaneengesloten beschouwd.

Artikel 4 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst is een proeftijd van toepassing tenzij anders wordt overeengekomen. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigen.

De duur van deze proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst:

- voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd voor twee jaar of langer, twee maanden;
- voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden en korter dan twee jaar één maand.
Op voorwaarde dat de werknemer in dezelfde functie met dezelfde verantwoordelijkheden werkzaam blijft wordt geen nieuwe proeftijd afgesproken indien,
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,
- een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet,
- een uitzendkracht aansluitend aan de uitzendperiode een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

Artikel 5 Inhoud arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst is vastgelegd:

1. de datum van aanvang van het dienstverband;
2. of het dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd is;
3. bij een dienstverband voor bepaalde tijd de tijdsduur ervan;
4. de proeftijd;
5. de functienaam en de daarbij behorende functiegroep;
6. de wekelijkse arbeidsduur;
7. het bruto jaarsalaris;
8. de toepasselijkheid van de CAO.

Artikel 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Voor werkgever en werknemer geldt een opzegtermijn van:
 - a. één maand, indien de werknemer is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35;
 - b. drie maanden, voor de overige werknemers.
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.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

Hoofdstuk III Verplichtingen van werkgever en werknemer



Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer

1. De werkgever zal zich gedragen zoals een goed werkgever betaamt. De werknemer zal zich gedragen als een goed werknemer:
 - a. naar het bepaalde in deze CAO en
 - b. naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen onder andere betrekking hebbend op de van toepassing zijnde locatietoegang- en siteregelgeving en de DSM Life Saving Rules.
2. De werkgever kan de werknemer die zijn verplichtingen jegens de werkgever niet of niet behoorlijk nakomt of zich niet gedraagt zoals een goed werknemer zich behoort te gedragen, een disciplinaire maatregel opleggen.
3. De werkgever zal met de werknemer die bij de uitoefening van zijn functie aantoonbaar in gewetensnood komt binnen de grenzen der redelijkheid en binnen de mogelijkheden van een normale bedrijfsvoering naar een oplossing zoeken.

Artikel 8 Schorsing voor onderzoek en/of beraad

1. De werknemer kan worden geschorst, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanig laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt, dat een van de maatregelen als bedoeld in artikel 9 kan worden toegepast.
2. Bij aanzegging van de schorsing wordt de reden daarvan aan betrokkene medegedeeld. De schorsing wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd, eveneens onder vermelding van de reden.
3. De schorsing, waarvan de duur zoveel mogelijk dient te worden beperkt, kan geschieden onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het op maximaal zeven dagen/diensten betrekking hebbende deel van het jaarinkomen.
4. Na beëindiging van het onderzoek en/of het beraad wordt het resultaat van het onderzoek aan de werknemer medegedeeld, in voorkomende gevallen gelijktijdig met het besluit zoals bedoeld in artikel 9.
5. De inhouding van het jaarinkomen 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 de werknemer schriftelijk gerehabiliteerd en wordt de inhouding alsnog ongedaan gemaakt.

Artikel 9 Disciplinaire maatregelen

1. In geval van laakbare daden of gedragingen van de werknemer 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 BW 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 redelijkerwijs tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen gaan;
 - 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 uit oogpunt van de goede orde en/of uit een oogpunt van een veilige bedrijfsvoering niet door de werkgever 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 aard 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 1a:
 - 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 1b:
 - ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal danwel
 - schorsing voor 5 tot 7 volgens het voor werknemer geldende dienstrooster te werken diensten, gepaard gaande met inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het jaarinkomen,een en ander onverminderd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
 - c. In geval van daden of gedragingen als bedoeld onder 1c:
 - tijdelijke ontzetting uit de functie niet gepaard gaande met indeling in een lagere salarisschaal, danwel
 - schorsing voor ten hoogste 5 volgens het voor werknemer geldende rooster te werken diensten, gepaard gaande met gehele of gedeeltelijke inhouding van het op die dagen betrekking hebbende deel van het jaarinkomen.Ingeval dat ontzetting uit de functie gepaard gaat met plaatsing in een functie met een lagere salarisschaal kan geen aanspraak worden gemaakt op een vergoeding op grond van artikel 27.
3. De disciplinaire maatregel wordt niet eerder opgelegd dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden. De werknemer kan zich hierbij door een raadsman doen bijstaan. De verantwoording vindt plaats uiterlijk binnen tien werkdagen nadat het voorval en/of gedrag heeft plaatsgevonden respectievelijk de werkgever daarvan kennis heeft genomen. Op verzoek van de werknemer kan van deze termijn worden afgeweken.
4. Van een mondelinge verantwoording wordt ter plaatse een schriftelijk verslag opgemaakt dat na (voor)lezing direct door de werknemer en degene(n) in wiens aanwezigheid de verantwoording heeft plaatsgevonden, wordt ondertekend.

5. Een afschrift van het verslag wordt overhandigd en/of per aangetekende post aan de werknemer verzonden. Op zijn verzoek wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de bescheiden, welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben, tenzij dat in verband met het vertrouwelijk karakter daarvan, in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd.
6. Van het gemotiveerde besluit tot het opleggen van een disciplinaire maatregel wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer een afschrift verstrekt. Indien de werknemer tegen het besluit bij de Commissie van Beroep (zoals omschreven in het desbetreffende reglement) bezwaar instelt, heeft dit ten aanzien van de uitvoering van de maatregel geen opschortende werking.

Artikel 10 Concurrentiebeding

De werkgever is gerechtigd aan aanstelling of handhaving in een functie de voorwaarde te verbinden dat de werknemer 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 DSM Nederland B.V., DSM N.V. en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de werknemer is tewerkgesteld.

Artikel 11 Geheimhouding

1. De werknemer is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna, verplicht tot geheimhouding van al wat hem direct of indirect ingevolge zijn dienstverband bekend is en waarvan
 - a. hij kan of behoorde te weten dat een en ander geheim moest blijven gezien de aard van de informatie

of

- b. waarvan openbaarmaking of mededeling aan derden schade zou kunnen berokkenen aan:
 - Koninklijke DSM N.V. of daaraan direct of indirect gelieerde ondernemingen, dan wel
 - ondernemingen of bedrijven waarvoor werkzaamheden zijn/worden verricht en/of producten zijn geleverd, dan wel
 - aan derden.

De werknemer zal tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst alsook daarna alle informatie bedoeld onder 1a of 1b voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij met bedoelde informatie bekend is geraakt.

2. De werknemer is verplicht vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen, welke betrekking hebben op de in lid 1 bedoelde ondernemingen, van welke aard ook, bij de werkgever in te leveren.
3. Wanneer de werknemer 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 12 Uitvinding en octrooi

1. De werknemer is verplicht elke door hem tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van DSM Nederland B.V., Koninklijke DSM N.V. en/of die ondernemingen, bedrijven of diensten alwaar de werknemer is tewerkgesteld, onverwijld aan de werkgever mede te delen.
2. Voor zover de werkgever niet al van rechtswege aanspraak op octrooi heeft, is de werknemer, indien de werkgever dat 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 werknemer 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.
Onder 'de rechten uit een uitvinding voortvloeiend' wordt mede verstaan het recht op het aanvragen van octrooi, maar ook bijvoorbeeld 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 regels vast te stellen.
4. Indien de aard van de functie meebrengt, dat de werknemer zijn bijzondere kennis aanwendt tot het doen van uitvindingen, wordt bij het bepalen van het salaris op voorhand rekening gehouden met de aan de werknemer toekomende vergoeding voor gemis aan octrooi.
5. Aan de werknemer in een functie waarvan de aard niet meebrengt dat de werknemer 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 13 Nevenactiviteiten

1. Het is de werknemer die is ingedeeld in een van de salarisschalen C36 tot en met C41, alsmede de werknemer met een functie als bedoeld in artikel 20 lid 1, 2e volzin, verboden een onderneming uit te oefenen of tegen betaling anderszins werkzaamheden voor zichzelf of derden te verrichten zonder schriftelijke toestemming van de werkgever. De werkgever kan op grond van het bedrijfsbelang de toestemming weigeren. Eventuele verleende toestemming kan te allen tijde worden ingetrokken.
2. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt, is het de werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C35, verboden een onderneming 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 1 bedoeld bezwaar zal niet worden gemaakt voor 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.

Hoofdstuk IV Dienstroosters en arbeidsduur



Artikel 14 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers met een voltijd dienstverband gemiddeld 40 uur per week. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband wordt de normale arbeidsduur naar rato vastgesteld.

Artikel 15 Dienstrooster

1. Werknemers met een voltijd dienstverband worden ingezet op basis van een van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienst waarbij normaliter in het dagvenster wordt gewerkt en die een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week kent.
 - b. Een vroeg-laat wisseldienst waarbij normaliter in het dagvenster evenredig in een vroege en een late dienst - die minimaal 3,5 uur in aanvangstijd van elkaar verschillen - wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
 - c. Een standaard 2-ploegendienst waarbij normaliter op de eerste vijf dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
 - d. Een verlengde 2-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 14 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 37,33 uur per week.
 - e. Een standaard 3-ploegendienst waarbij normaliter op de eerste vijf c.q. zes dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. De bedrijfstijd van deze ploegendienst start of met de ochtenddienst op maandag en eindigt dan met de nachtdienst van vrijdag op zaterdag, of met de nachtdienst van zondag op maandag en eindigt dan met de middagdienst van vrijdag. Het dienstrooster kent gemiddeld 15 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
 - f. Een verkorte 3-ploegendienst waarbij normaliter op de eerste vijf dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. De bedrijfstijd van deze ploegendienst start met de ochtenddienst op maandag en eindigt met de middagdienst op vrijdag. Het dienstrooster kent gemiddeld 14 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 37 uur per week.

- g. Een standaard 5-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.
 - h. Een 5-ploegendienst met stop- en terugkomdagen waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. In de periode rondom Kerstmis wordt 9 etmalen niet gewerkt, terwijl tevens sprake is van 6 nog in te roosteren terugkomdagen, waarvan de helft in blokken van 2 uur aan reeds ingeroosterde diensten kan worden toegevoegd. Het dienstrooster kent gemiddeld tussen de 215,5 en 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.
 - i. Een 5-ploegendienst met stop- zonder terugkomdagen waarbij normaliter op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt en de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen. In de periode rondom Kerstmis wordt 9 etmalen niet gewerkt. Het dienstrooster kent gemiddeld 213,75 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.
 - j. Een combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend- of middagdienst en op doordeweekse dagen in dagdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 79 diensten per 18 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 35,11 uur per week.
 - k. Een opgeschakelde combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend- of middagdienst en op maandag t/m zaterdag in dagdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 81 diensten per 18 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 36 uur per week.
 - l. Een combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend-, dag-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 222 diensten per 64 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 32,89 uur per week.
 - m. Een opgeschakelde combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst waarbij normaliter op alle dagen van de week in ochtend-, dag-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt, de werknemers regelmatig tussen die diensten wisselen en de inzet per weekend verschilt. Het dienstrooster kent gemiddeld 233 diensten per 54 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 34,52 uur per week.
2. Inzet in andere dan de in het eerste lid genoemde dienstroosters is mogelijk met in acht name van de bepalingen uit deze CAO en de Wet op de ondernemingsraden. Indien sprake is van een dienstrooster waarbij de werknemer ook buiten de tijden genoemd in het eerste lid onder a wordt ingezet, dient voorafgaand aan toepassing van het dienstrooster overeenstemming tussen werkgever en vakorganisaties te worden bereikt over de beloningsconsequenties.
3. Werknemers met een deeltijd dienstverband worden ook ingezet op basis van de in het eerste en tweede lid bedoelde dienstroosters, waarbij echter in overleg tussen werkgever en werknemer het dienstrooster naar rato van de omvang van het dienstverband van de werknemer wordt bijgesteld. Daarbij wordt de verhouding tussen arbeidsduur en arbeidstijd als bij de voltijd werknemers in acht genomen.

Artikel 16 Overwerk

1. Van overwerk is sprake wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht waarmee de in het geldende dienstrooster vastgestelde dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.
2. Afwijkingen van de in het dienstrooster vastgelegde dagelijkse arbeidstijd met een half uur of minder worden geacht tot de normale dagelijkse arbeidstijd te behoren.
3. Niet als overwerk wordt beschouwd het op enige dag verrichte werk van een dienst volgens het geldende dienstrooster, waarvan het aanvangsuur is verlegd.
4. Voor werknemers in deeltijd is alleen dan sprake van overwerk als er in vergelijkbare omstandigheden ook voor een voltijdwerknemer sprake is van overwerk.
5. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
6. De werknemer 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 continuïdient.

Artikel 17 Vakantie

17a. Vakantie-uren

1. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft wettelijk recht op 160 vakantie-uren per kalenderjaar met behoud van salaris.
2. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft aanvullend recht op 40 vakantie-uren per kalenderjaar met behoud van salaris.
3. In het kalenderjaar van zijn indiensttreding heeft de werknemer recht op een deel van de jaarlijkse vakantie evenredig aan de tot de aanvang van het volgende kalenderjaar resterende aantal maanden. Bij uitdiensttreding heeft de werknemer recht op een evenredig deel vakantie dat hij heeft opgebouwd tot aan de datum van uitdiensttreding.
De werknemer met wie op grond van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd het dienstverband wordt beëindigd, heeft recht op het aantal jaarlijkse vakantie-uren.

17b. Opname vakantie-uren

1. De werknemer stelt de data waarop hij vakantie-uren opneemt in overleg met de werkgever vast, iedere werknemer heeft het recht om drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen, tenzij bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.
2. Vóór 1 januari zullen de individuele wensen geïnventariseerd dienen te zijn, teneinde uiterlijk 1 februari aan een ieder mee te delen in welk tijdvak zijn wensen gehonoreerd kunnen worden. Een eenmaal vastgestelde vakantie kan alleen om bedrijfsomstandigheden worden verschoven naar een later tijdstip. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval twee weken bedragen. Werknemers in volcontinuïdient kunnen hun vakantie niet meer dan drie maal op zaterdag, op zondag en in de nachtdienst van zondag op maandag opnemen.
3. Het wettelijk deel aan vakantie-uren wordt opgenomen in het kalenderjaar waarop het recht ontstaat, tenzij dit bij uitzondering van bedrijfsomstandigheden niet geheel mogelijk is, in welk geval de overblijvende vakantie-uren overgeschreven naar het daaropvolgende kalenderjaar en dan als eerste worden opgenomen.
4. De werknemer die als gevolg van arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten, dient voor iedere dag vakantie een dag op te nemen die wordt afgeboekt van zijn vakantie uren.
5. De werknemer die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, dient zich volgens de reguliere procedure ziek te melden.

17c. Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken

1. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen loon geniet, wordt de omvang van de jaarlijkse vakantie-uren met een twaalfde verminderd.
2. De werknemer bouwt vakantie-uren op:
 - als bedoeld in artikel 17a.1 indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens arbeidsongeschiktheid.
 - als bedoeld in 17a.2 uitsluitend over het tijdvak van de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid tenzij deze door zijn opzet is veroorzaakt.
3. Indien de werknemer 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 in 17c.1 onverkort plaats.

17d. Vakantie-uren verjaringstermijn

Vakantierechten verjaren na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

17e. Collectieve vakantie-uren

Voor aanvang van het kalenderjaar kunnen in overleg met de Ondernemingsraad maximaal 24 vakantie-uren collectief door de werkgever worden aangewezen.

Artikel 18 Buitengewoon verlof

1. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof:
 - 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 kind, zijn broer of zuster dan wel zijn schoonbroer of schoonzuster: de dag van het huwelijk resp. de partnerregistratie;
 - bij gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig huwelijk/partnerschapjubileum: 1 dag;
 - bij gelegenheid van het 25-, 40- en 50-jarig huwelijk/partnerschapjubileum van zijn (stief) ouders, schoonouders en grootouders: 1 dag.
 - b. Bij bevalling van zijn partner, dan wel bij adoptie: 2 dagen.
 - c. Bij het overlijden/begrafenis van:
 - zijn partner, 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 4 dagen;
 - zijn ouders, stiefouders, pleegouders, de ouders van zijn partner en zijn grootouders: het aantal dagen dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 2 dagen;
 - zijn kleinkind, de broer en zuster van de werknemer of zijn partner en hun respectieve partners: gedurende de tijd dat werkverzuim noodzakelijk is tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 1 dag;
 - 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.

- d. Op de datum van het bereiken van zijn 25-, 40- resp. 50-jarige dienstjubileum krijgt de werknemer per jubileum eenmalig 2 dagen toegekend.
- e. Overige omstandigheden:
 - bij uitreiking Koninklijke onderscheiding: 1 dag;
 - 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;
 - deelname aan een cursus ter voorbereiding op (pré)pensionering in het jaar daaraan voorafgaand met een maximum van 3 dagen.

Onder een dag als bedoeld in dit artikel wordt verstaan de volledige, voor de werknemer volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op de desbetreffende dag.

Voor de toepassing van artikel 18 wordt onder partner van de werknemer verstaan de persoon met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien de betrokkenen schriftelijk aan de werkgever hebben verklaard dat zij gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

- 2. Verlof bij adoptie en bij duurzame pleegzorg:
 - a. Indien de werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht op adoptieverlof zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig doorbetalen.
 - b. De werknemer die duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich neemt kan onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op adoptieverlof. Het moet dan vanaf de plaatsing duidelijk zijn dat het kind duurzaam in het gezin van de werknemer wordt opgenomen. De werknemer is verplicht om via de werkgever een uitkering aan te vragen bij het UWV, welke uitkering de werknemer aan de werkgever dient over te dragen.

Artikel 19 Tegemoetkoming Ouderen Regeling

- 1. De Tegemoetkoming Ouderenregeling (TOR) heeft ten doel:
 - a. de mogelijkheid te 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 werknemers 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. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal acht jaar echter tot maximaal de datum waarop de werknemer zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Een werknemer kan echter niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.
- 3. Een verzoek van een werknemer om deel te nemen aan de TOR en het door de werknemer voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Het bepaalde in artikel 39 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.
- 4a. Indien de werknemer vanuit zijn verlofaanspraken zijn arbeidsduur minimaal tot 5% en maximaal tot 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) “TOR-verlof” toegekend. De omvang van deze toekenning is gemaximeerd op 10% van de overeengekomen (gemiddelde) arbeidsduur per

kalenderjaar over maximaal 4 jaren.

Periodieke opname van verlof door de werknemer 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 werknemer. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende randvoorwaarden gesteld:

- Er dient te allen tijde 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.
- Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de werknemer gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
- Opname van het TOR-verlof over de jaren heen kan bij een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur van minder dan 10% in tijd uitsluitend een gelijkblijvend of oplopend patroon hebben. Verandering in opname van het TOR verlof kan nooit leiden tot een toename in arbeidsduur van de werknemer.
- De werknemer dient 6 maanden voorafgaand aan het einde van de TOR-periode te bepalen of en in welke mate hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In geval van voortzetting zal de arbeidsduur maximaal de omvang hebben als tijdens het voorafgaande jaar van de TOR periode is gebruik gemaakt.

4c. Indien verlof ontoereikend is voor (volledige) deelname aan de TOR, kan de werknemer om toch zo veel mogelijk van de extra herstelmogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, zijn saldo rekening courant en/of verlofspaarregeling aanspreken.

Hoofdstuk V Beloning



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 de in de schalen C42 tot en met C44 ingedeelde functies stelt de werkgever het salaris vast.
2. De salarisschalen behorende bij een voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 14 zijn opgenomen in bijlage 2.
3. Met ingang van 1 juli 2015 is de algemene aanpassing van de salarissen 1,5%.
Met ingang van 1 januari 2016 is de algemene aanpassing van de salarissen 1,5%.
4. De salarisschalen bestaan uit een minimum schaalsalaris; een schaal midden en een eindsalaris. Voor de indeling in de salarisschalen is bepalend het niveau van de normaliter verrichte functie. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering:
 - salarisschalen C32 tot en met C38 conform de ORBA systematiek (m.u.v. die personen die nu al conform de Hay systematiek zijn ingedeeld)
 - overige werknemers conform de Hay systematiek.
5. Indien en voor zover de werknemer het voor hem vastgestelde eindsalaris nog niet heeft bereikt, kan – afhankelijk van de beoordeling – het salaris per 1 april van elk jaar worden aangepast overeenkomstig navolgende tabel:

Beoordeling Salarispositie	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Goed	Ze er goed	Excellent
Tussen minimum en schaal midden	0%	2%	3%	5%	6%
Tussen schaal midden en eindsalaris	0%	1%	2%	3%	5%

De procentuele verhoging wordt berekend over het actuele, individuele salaris. De laatste salarisverhoging is zo nodig lager dan het in de tabel genoemde percentage, indien anders het eindsalaris zou worden overschreden.

6. Er is geen sprake van een beoordeling en dientengevolge geen individuele salarisverhoging of performance uitkering ingeval:
 - De werknemer voorafgaand aan de beoordelingsdatum tenminste 6 maanden volledig arbeidsongeschikt is geweest.
 - De werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid minder dan 50% van de overeengekomen arbeid verricht (tenzij anders overeengekomen) in het kader van re-integratie.

- De werknemer voorafgaand aan beoordelingsdatum tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig is geweest als gevolg van de opname van onbetaald verlof.
 - De werknemer in dienst is getreden op of na 1 oktober in enig jaar.
7. Bij promotie naar een hogere salarisschaal wordt voor de nieuwe indeling het actuele individuele salaris verhoogd met 5% van het eindsalaris van de actuele salarisschaal met dien verstande dat het nieuwe individuele salaris tenminste gelijk is aan het minimum salaris van de nieuwe schaal en het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal niet overschrijdt.
- Het functioneren wordt beoordeeld met behulp van het DSM beoordelingssysteem. Bij indiensttreding in de loop van enig jaar wordt per 1 april daaropvolgend een verhoging toegekend mits er sprake is van een beoordeling. De beschrijving van dit systeem en de procedurebepalingen zijn beschikbaar via intranet.

Artikel 21 Uitbetaling jaarsalaris

1. De werknemer heeft jaarlijks een keuze in het aantal termijnen waarin het jaarinkomen per kalenderjaar wordt uitbetaald.
 - Standaard is het aantal termijnen 14, waarbij in mei en november er 1 extra termijn wordt uitbetaald.
 - De werknemer kan in afwijking van de standaard kiezen voor betaling in:
 - 13 termijnen waarbij in mei of november 1 extra termijn wordt uitbetaald of
 - 12 gelijke termijnen.
2. Uiterlijk 5 werkdagen voorafgaand aan de 1^e werkdag van de volgende maand ontvangt de werknemer de termijnbetaling. Eventuele incidentele loonelementen worden bij de termijnbetaling in de daaropvolgende kalendermaand betaald.
3. Alle betalingen geschieden volgens een gespecificeerde (digitale)afrekening. Bij deze afrekening worden vorderingen die de werkgever op de werknemer heeft, in mindering gebracht.

Artikel 22 Performance uitkering

1. De werknemer die zijn eindsalaris heeft bereikt kan, met ingang van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin dat is bereikt, jaarlijks, op basis van de beoordeling in aanmerking komen voor een zogenaamde eenmalige performance-uitkering.
- Deze uitkering is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling over het voorgaande kalenderjaar:
- Goed 1% van het eindsalaris
 - Zeer Goed 2% van het eindsalaris
 - Excellent 3% van het eindsalaris
2. De performance-uitkering wordt als een bedrag ineens uitgekeerd. Als een werknemer over enig jaar niet beoordeeld is kan ook geen performance-uitkering worden toegekend (zie ook artikel 20 lid 6).

Artikel 22a Gratificatie

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt, kan de werkgever hem daarvoor een gratificatie toekennen. De toekenning van deze individuele gratificatie is een discretionaire bevoegdheid van het management.

De commissie Sociale Aangelegenheden van de Ondernemingsraad zal eenmaal per jaar een geanonimiseerde rapportage ontvangen over het aantal en de omvang van toegekende beloningen.

Artikel 23 Resultaatbeloning

1. DSM heeft een regeling resultaatbeloning. De toekenning van de resultaatbeloning is in enig kalenderjaar afhankelijk van de mate van realisatie van:
 - het resultaat van Koninklijke DSM N.V.;
 - het resultaat van Business Group-/Business Unit waar de werknemer werkzaam is;
 - het individuele resultaat van de werknemer, over het voorgaande kalenderjaar.
2. Het percentage resultaatbeloning is afhankelijk van de individuele salarisschaal.
 - Voor schalen C32 t/m C36 bedraagt de resultaatbeloning 3% van het jaarsalaris.
 - Voor schalen C37 t/m C41 bedraagt de resultaatbeloning 5% van het jaarsalaris.
 - Voor schalen C42 t/m C44 bedraagt de resultaatbeloning 12% van het jaarsalaris.Afhankelijk van de realisatie van de resultaten komt de resultaatbeloning tot uitkering. De uitkering die gerelateerd is aan het resultaat van de Koninklijke DSM N.V. (A-target) en het resultaat van de BG / BU (B-target) waar de werknemer werkzaam is kan maximaal 150% van de genoemde percentages bedragen. Het uitkeringspercentage wordt berekend over de in het betreffende kalenderjaar betaalde bruto jaarinkomen verhoogd met de WAO-, Wajong- en/of WIA-uitkering. De resultaatbeloning is niet pensioengevend. In bijlage 2a is de van toepassing zijnde tabel opgenomen.
3. De uitbetaling van resultaatbeloning vindt plaats in de maand april van enig kalenderjaar.
4. De resultaatbeloning wordt toegekend aan de werknemer respectievelijk de gewezen werknemer die, indien en voor zover hij in het voorgaande kalenderjaar werkzaam is geweest en die
 - na 31 december van dat kalender jaar het dienstverband op eigen verzoek heeft beëindigd of
 - in het voorgaande kalenderjaar uit dienst is gegaan wegens:
 - pensionering;
 - arbeidsongeschiktheid op grond waarvan aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO of de WIA of het aangaan van een WSW dienstverband;
 - overlijden, in welk geval de uitkering wordt toegekend aan de nagelaten betrekkingen.

Nadere uitvoeringsrichtlijnen waaronder de infaseringsafspraken voor werknemers werkzaam voor de lokaties DSM Delft en DSM Coating Resins (Waalwijk) zijn vastgelegd in een aparte bijlage (intranet).

Artikel 24 Personeelsopties

1. Aan de werknemer worden personeelsopties Koninklijke DSM N.V. toegekend. De personeelsopties worden onvoorwaardelijk toegekend en hebben een looptijd van 5 jaar. Toekenning, beheer en uitoefening zijn verder geregeld in het Reglement Personeelsopties.
2. Het aantal opties is afhankelijk van de Ebitda realisatie van de Koninklijke DSM N.V. De toekenningstabel is opgenomen in bijlage 2a.

Artikel 25 Toeslag voor ploegendienst

1. De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41, blijvend geplaatst in ploegendienst, ontvangt een toeslag in procenten van het jaarsalaris. Deze toeslag bedraagt voor de algemeen geldende dienstroosters als genoemd in artikel 15, eerste lid:
 - a. standaard 5-ploegendienst: 30% van het jaarsalaris;
 - b. 5-ploegendienst met stop- en terugkomdagen: 30% van het jaarsalaris;
 - c. 5-ploegendienst met stop- zonder terugkomdagen: 28,5% van het jaarsalaris;
 - d. standaard 3-ploegendienst: 20,5% van het jaarsalaris;
 - e. verkorte 3-ploegendienst: 18% van het jaarsalaris;
 - f. standaard 2-ploegendienst: 13,5% van het jaarsalaris;
 - g. verlengde 2-ploegendienst: 21% van het jaarsalaris;

- h. Vroeg/laat wisseldienst: 3,75% van het jaarsalaris;
- i. combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst: 15% van het jaarsalaris;
- j. opgeschakelde combinatie van dagdienst en 2-ploegendienst: 21% van het jaarsalaris;
- k. combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst: 31% van het jaarsalaris;
- l. opgeschakelde combinatie van dagdienst en 5-ploegendienst: 31% van het jaarsalaris.

Voor werknemers geplaatst in een dienstrooster als bedoeld in artikel 15, tweede lid, wordt door de werkgever in overeenstemming met de vakorganisaties een passende toeslag vastgesteld.

- 2. De in het eerste lid bedoelde toeslag wordt voor deeltijd werknemers vastgesteld aan de hand van een door werkgever en vakorganisaties afgesproken rekenmethode.
- 3. Indien een werknemer in de loop van een kalendermaand tijdelijk (3 dagen of meer) of blijvend in een (andere) ploegdienst wordt geplaatst, dan wel uit ploegdienst wordt geplaatst, ontvangt hij over de betreffende kalendermaand de toeslag(en) naar evenredigheid.

Artikel 26 Toeslag voor werken volgens dienstrooster op een feestdag

- 1. De werknemer, 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 op het uurloon.

De toeslag bedraagt:

- 300% voor de uren op 1^e paas-, 1^e pinkster- en 1^e kerstdag; *
- 250% voor de uren op de overige feestdagen.*

* Vanaf 1 januari 2016 vervalt het onderscheid en bedraagt de toeslag op alle feestdagen 250%.

Deze toeslag wordt tevens toegekend aan de werknemer die volgens dienstrooster niet op een feestdag hoeft te werken maar als reservist invalt op die feestdag.

- 2. Indien niet hoeft te worden gewerkt op een feestdag terwijl het dienstrooster dat wel aangeeft, wordt het inkomen doorbetaald en hoeft voor die dag geen vakantiedagen te worden afgeboekt.
- 3a. Indien een werknemer blijvend geplaatst in continudienst wordt opgeroepen op een feestdag waarop hij volgens dienstrooster niet hoeft te werken en door het tijdstip van de oproep in die dienst minder dan 8 uur werkt, wordt de volledige dienst doorbetaald.

Artikel 27 Verplaatsing om bedrijfsredenen

- 1. De werknemer, die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verricht, behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende inkomen.
- 2. De werknemer die, om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen verliest, ontvangt een toeslag ingevolge de Aanvullingsregeling opgenomen in bijlage 4, mits hij voldoet aan de overige in de bedoelde regeling gestelde voorwaarden.

Artikel 28 Toeslag bij werken op zon- en feestdagen

Voor de toepassing van dit artikel worden zondagen en de feestdagen als genoemd in artikel 2 lid g geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten tussen 00.00 uur en 24.00 uur

Artikel 29 Overwerktoeslag

- 1a. Voor werknemers die zijn ingedeeld in één van de salarisschalen C32 tot en met C38 kan, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, overwerk als bedoeld in artikel 16 binnen 3 maanden nadat het is ontstaan in compenserende vrije tijd worden omgezet. Deze vrije tijd dient bij voorkeur in het dagvenster te worden genoten, maar kan er eventueel ook buiten worden genoten als dat bedrijfsmatig mogelijk is. In geval van compensatie in tijd wordt het uurloon niet aan de werknemer uitbetaald, maar de toeslag wel.
- 1b. De overige werknemers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.

2. De toeslag op het uurloon voor overwerk als bedoeld in artikel 16 direct voorafgaand of aansluitend aan de dienst bedraagt als volgt:

- uren op maandag t/m vrijdag : 50%
- uren op zaterdag : 75%
- uren op zondag : 100%
- uren op een feestdag : 150%

Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.

3. De toeslag op het uurloon voor overwerk als bedoeld in artikel 16 niet-aansluitend aan de dienst of niet-direct voorafgaand aan de dienst bedraagt als volgt:

- op maandag t/m vrijdag : 75%
- op zaterdag : 100%
- op zondag : 150%
- op een feestdag : 200%

Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.

4. Onder niet direct voorafgaand of niet-aansluitend aan de dienst wordt in dit kader verstaan een onderbreking van 1 uur of meer.

Artikel 30 Vergoeding voor verschoven uren

Van verschoven uren is sprake wanneer de werknemer ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C38 in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijdstippen die met minstens een half uur afwijken van de in het voor hem geldende soort dienstrooster (artikel 15) vastgelegde tijden zonder dat daarmee de vastgestelde dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.

Indien sprake is van verschoven uren, waarbij die verschuiving in opdracht van de werkgever geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster als bedoeld in artikel 2 lid e plaatsvindt, ontvangt de werknemer een vergoeding van één uurloon.

Artikel 31 Sprongvergoeding

Van springen is sprake indien de werknemer ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C38 in opdracht van de werkgever tijdelijk op basis van een andere dan het voor hem geldende soort dienstrooster (artikel 15) wordt ingezet. Indien sprake is van springen, ontvangt de werknemer bij die sprong een vergoeding van drie uurlonen. Bij terugplaatsing naar het oorspronkelijke dienstrooster wordt deze vergoeding nogmaals betaald mits de werknemer minimaal 5 diensten achtereen op basis van het tijdelijke dienstrooster is ingezet. Niet als een sprong wordt beschouwd het springen naar een dienst waarvan de grenzen binnen het dagvenster vallen.

Artikel 32 Vergoeding bij consignatie en oproepen tijdens consignatie

1. Van consignatie is sprake wanneer de werknemer buiten de in het geldende dienstrooster vastgestelde werktijdstippen voor de werkgever bereikbaar moet zijn om na een oproep van de werkgever zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.

2. Indien de werkgever consignatie aan de werknemer in een van de salarisschalen C32 t/m C41 oplegt, ontvangt deze per etmaal de volgende vergoeding van het voltijd jaarsalaris:

- maandag t/m vrijdag : 0,075% Vanaf 1-1-2016: 0,088% van het jaarsalaris
- zaterdag en zondag : 0,175% Vanaf 1-1-2016: 0,204% van het jaarsalaris
- feestdagen : 0,225% Met ingang van 1-1-2016 is deze toeslag vervallen

Bij cumulatie van toeslagen geldt uitsluitend de hoogste toeslag.

3. Op basis van deze percentages wordt voor werknemers die blijvend in consignatie zijn geplaatst en die consignatie op basis van een vooraf vastgesteld dienstrooster verrichten de gemiddelde toeslag berekend en als vaste toeslag pensioengevend vastgesteld.
4. Wordt de werknemer in een van de salarisschalen C32 t/m C41 tijdens consignatie opgeroepen om naar het bedrijf te komen, dan ontvangt de werknemer voor elke gang naar het bedrijf een vergoeding van 0,075% van het voltijd jaarsalaris.
5. De arbeid die uit een oproep voortvloeit wordt als overwerk als bedoeld in artikel 29 lid 3 aangemerkt en beloond.
6. De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht wachtdiensten te verrichten volgens een door de werkgever vastgesteld wachtdienstrooster, indien hij daarvoor door de werkgever wordt aangewezen.

Artikel 33 Toeslag bij waarneming van hogere functie

De werknemer, ingedeeld in een van de salarisschalen C 32 tot en met C38, 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 vergoeding van een half uurloon.

Artikel 34 Vergoeding voor extra opkomst naar bedrijf

De werknemer ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C38, die geen consignatie heeft, krijgt een uurloon uitgekeerd indien hij

- a. na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren;
- b. op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

Artikel 35 Vermindering jaarsalaris

1. Het jaarsalaris wordt verminderd voor elke dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de werknemer de binnen zijn dienstrooster opgedragen werkzaamheden niet verricht. De vermindering van het jaarsalaris blijft achterwege voor de tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht wegens:
 - vakantie (artikel 17)
 - buitengewoon verlof (artikel 18);
 - vrijaf op een feestdag (artikel 2g) en
 - 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 en uit hoofde daarvan deelname aan overleg bij instanties behorend tot DSM of aanverwante instanties alsmede verzuim wegens overmacht.
2. De vermindering van het jaarsalaris geschiedt naar evenredigheid van het aantal verzuimde diensten of gedeelten van diensten ten opzichte van het aantal volgens dienstrooster te werken diensten.

Artikel 36 Vergoedingen t.b.v. Bedrijfshulpverleners

Leden van EHBO en brandweer komen in aanmerking voor (een) vergoeding(en) conform de desbetreffende regeling in bijlage 8 van deze CAO, mits aan de in deze regeling gestelde voorwaarden is voldaan.

Artikel 37 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Voor zover voor de uitoefening van zijn werkzaamheden geen andere voorziening in het kader van het dagelijks vervoer van zijn woning naar zijn standplaats en terug is getroffen, kan de werknemer een tegemoetkoming in de daaraan verbonden reiskosten worden toegekend.

Uitbetaling hiervan geschiedt conform de regeling, welke is opgenomen in bijlage 3 bij deze CAO.

Artikel 38 Pensioenovereenkomst

1. De werknemer is verplicht verzekerd voor pensioen overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland tenzij bijzondere omstandigheden, ter beoordeling van de werkgever, zich daartegen verzetten. In dat laatste geval zal schriftelijk worden vastgelegd dat de werkgever en de werknemer geen, dan wel een afwijkende pensioenovereenkomst zijn aangegaan en wat dan die pensioenovereenkomst inhoudt. Voor alle andere gevallen is de inhoud van de pensioenovereenkomst vastgelegd in het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds DSM Nederland.
2. De werknemer is een pensioenbijdrage verschuldigd. Deze bijdrage bedraagt 5,5% van het bedrag waarmee het jaarinkomen uitgaat boven het in het betreffende kalenderjaar geldende bedrag van de franchise, zoals opgenomen in het in lid 1 bedoeld pensioenreglement. Daarbij geldt als jaarinkomen het jaarinkomen als bedoeld in artikel 2 lid i vermeerderd met de WAO- en/of WIA-uitkering en de toegekende toeslag voor het werken op een feestdag met dien verstande dat het jaarinkomen is gemaximeerd op € 100.000. Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de door de werknemer verschuldigde pensioenbijdrage 6%. De pensioenbijdrage wordt maandelijks ingehouden, waarbij per kalendermaand rekening zal worden gehouden met één twaalfde van het jaarinkomen en de in de eerste volzin van dit lid bedoelde franchise en indien van toepassing het gestelde maximum.
3. In de periode waarin op grond van het bepaalde in artikel 42 lid 3 sprake is van loondoorbetaling, is de pensioenbijdrage verschuldigd (en worden aanspraken opgebouwd) over de voornoemde loonbestanddelen die bij het verrichten van de normale werkzaamheden zouden zijn genoten.
4. Vanaf 1 januari 2016 geldt een nieuwe pensioenovereenkomst die is aangegaan voor het tijdvak eindigend op 31 december 2020. Deze pensioenovereenkomst maakt vanaf 1 januari 2016 deel uit van deze cao en is daarin opgenomen als bijlage 10 en door Stichting Pensioenfonds DSM Nederland vastgelegd in het pensioenreglement van de Stichting.
Met betrekking tot de netto pensioenregeling is het in de vanaf 1 januari 2016 overeengekomen pensioenovereenkomst onder E.2.b. tot en met E.4. gestelde ook gedurende het gehele kalenderjaar 2015 van toepassing.

Artikel 39 Deeltijd

Werknemers die op eigen verzoek de normale arbeidsduur willen wijzigen kunnen de wens daartoe aan de werkgever kenbaar maken. Een verzoek tot wijziging zal worden gehonoreerd in de eigen functie dan wel in een andere functie, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. In de beoordeling zal de aandacht in het bijzonder gericht zijn op de werkdruk, het effect daarvan op collega's en op eventuele noodzakelijke verschuivingen in takenpakketten.

1. Onder deeltijdwerknemer wordt verstaan
 - a. de werknemer met wie op vrijwillige basis een arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen die minder bedraagt dan de voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 14.
 - b. de werknemer die met een uitkering krachtens de WAO en/of WAJONG of de WIA blijvend minder werkt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 14. Zijn arbeidsovereenkomst wordt op een zelfde wijze aangepast.

2. In geval van afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de werknemer, deelt de werkgever dit schriftelijk aan de werknemer mee onder opgave van de redenen daartoe. Bij niet-inwilliging zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de desbetreffende Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.
3. De deeltijdwerknemer in artikel 39 lid 3 sub a 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.
4. Van meerwerk is sprake wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht waarmee de in het geldende dienstrooster vastgestelde dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden zonder dat sprake is van overwerk of een half uur of minder van de in het dienstrooster vastgelegde dagelijkse arbeidstijd wordt afgeweken. Gewerkte meeruren worden in compenserende vrije tijd omgezet. Voor gewerkte meeruren buiten het dagvenster wordt daarnaast de vergoeding van een uurloon toegekend.

Voor de deeltijd werknemers zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing.

Artikel 40 MyChoice

1. *Werkgeversbijdrage*

De werknemer heeft jaarlijks recht op een MyChoicebudget dat wordt toegekend als een percentage van het jaarsalaris van enig kalenderjaar.

Dit percentage bedraagt voor de werknemers werkzaam in 5-ploegendienst 5,51% (vanaf 1-1-2016: 6,11%) en alle overige werknemer 6,11%. De aanwendingsmogelijkheden van dit MyChoicebudget zijn in het regelingenboek vastgelegd.

2. *Kopen en verkopen van verlof*

In geval het MyChoicebudget wordt aangewend om tijd te kopen wordt de waarde van een uur bepaald door de volgende formule:

De som van het voor de werknemer geldende:

- jaarsalaris
- MyChoicebudget
- ploegentoeslag
- vaste consignatietoeslag

gedeeld door

- de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur conform dienstrooster verminderd met:
 - de gemiddelde doorbetaalde vrije tijd op feestdagen (48 uur). Deze vermindering wordt niet toegestaan bij degenen die werken in 5-ploegendienstrooster of een verlengd 2-ploegendienstrooster;
 - het jaarlijkse recht op wettelijke en bovenwettelijke vakantie (200 uur);
 - het eventuele jaarlijkse recht op DI-uren (24 uur).

Bij het verkopen van tijd door de werknemer aan de werkgever wordt dezelfde formule gebruikt. Genoemde uren zijn op basis van een voltijdsdienstverband.

3. *Onbetaald Verlof*

Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten kan de werknemer tot een maximum van 10 dagen per jaar verlof worden toegekend zonder behoud van jaarinkomen.

Voor elk uur onbetaald verlof wordt de waarde van een uur, gebaseerd op de formule in artikel 40 lid 2, op het jaarinkomen ingehouden.

Artikel 41 Duurzame inzetbaarheid

Aan de werknemers die in enig kalenderjaar de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt worden jaarlijks 24 duurzame inzetbaarheids-uren toegekend, welke kunnen worden aangewend ter versterking van de individuele inzetbaarheid te weten: kopen van verlof, aanwending ten behoeve van opleiding of sparen voor later.

De uitwerking van de aanwendingsmogelijkheden is in de MyChoice paragraaf van het regelingenboek vastgelegd.

Hoofdstuk VI Sociale Zekerheid



6

Artikel 42 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever en de werknemer streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.
Beperkt geschikte werknemers worden zo veel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
2. De arbeidsongeschikte werknemer 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 werknemer die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte ingevolge artikel 7:629 BW een zodanige aanvulling dat het bruto jaarinkomen bij arbeidsongeschiktheid
 - gedurende (maximaal) 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, gelijk wordt aan het bruto jaarinkomen bij werken;
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 90% bedraagt van het bruto jaarinkomen bij werken;
 - gedurende (maximaal) het daarop volgende tijdvak van 26 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, 80% bedraagt van het bruto jaarinkomen bij werken.
4. Indien de werknemer 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 werknemer 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.
5. De werknemer, 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 jaarinkomen in de nieuwe functie over de dagen/dagdelen waarop feitelijk wordt gewerkt, (zonodig) aangevuld tot het bruto jaarinkomen bij werken. De som van de diverse inkomenselementen zal niet meer bedragen dan 100% van het bruto jaarinkomen bij volledig verrichten van zijn eigen werkzaamheden.
6. De werknemer 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 werknemer hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 5 van toepassing.

7. Voor de werknemer die, al dan niet na plaatsing aan minder betaald werk, om medische redenen, zijn werkzaamheden niet volledig verricht, wordt het voor hem geldende jaarinkomen aangepast. Indien de werknemer hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid opgenomen in bijlage 5 van toepassing.
8. Indien de werknemer 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 werknemer 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 werknemer zich niet houdt aan de gedragsregels of (wettelijke) voorschriften.
10. Indien een werknemer een of meer van de navolgende uitkeringen ontvangt:
 - a. een uitkering als gevolg van de WAO of de WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever, en/of
 - b. een blijvende toeslag als gevolg van de aanvullingsregeling (bijlage 4), en/of
 - c. een inkomensaanvulling als gevolg van de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid,
 - d. 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 (BW) genoemde redenen.

Met betrekking tot de second opinion onderschrijven partijen het uitgangspunt, dat de kosten daarvan voor rekening komen van de aanvrager. Indien de werknemer de aanvrager is en op grond van de second opinion gelijk krijgt, dan worden de kosten van de aanvraag achteraf vergoed door de werkgever. Wat betreft de loondoorbetaling gedurende de periode van second opinion (maximaal 2 maanden) zijn de artikelen 7:629 BW en artikel 42 lid 3 van deze CAO onverkort van toepassing.

Indien een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer na 104 weken loondoorbetaling niet herplaatst is zal voordat tot beëindiging van het dienstverband wordt overgegaan dit worden besproken in de hardshipcommissie. Deze afspraak blijft gehandhaafd tot aan het moment waarop de uitvoeringsregels zijn vastgesteld.

Artikel 43 Ziektekostenverzekering

De werknemer kan deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekosten verzekering.

Artikel 44 Collectieve ongevallenverzekering

De werknemers zijn verzekerd voor het risico van overlijden en blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval, volgens de voorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van werknemers van DSM in Nederland. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk VII Vakbonds- en Ondernemingsraad afspraken



Artikel 45 Commissie Extern Overleg DSM Nederland

1. Er is een Commissie Extern Overleg DSM Nederland hierna genoemd 'CEOD NL'.
Dit overleg vindt plaats tussen DSM Nederland enerzijds en de vakorganisaties die partij zijn bij de CAO, ter behartiging van de collectieve belangen van de werknemers.
2. De CEOD NL functioneert onder erkenning en respectering van het interne overleg. DSM in Nederland erkent en respecteert het belang van het vakbondswerk.
3. Zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt zal de werkgever, onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-Fusiegedragsregels, de overwegingen om een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren teneinde de overwogen maatregelen en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor de werknemers in CEOD NL verband bespreken:
 - 3.1 Indien tot collectief ontslag wordt overgegaan zullen als regel werknemers met het kortste dienstverband, binnen de leeftijdscategorieën zoals vermeld in de vigerende Wetgeving, bij de werkgever het eerst voor ontslag in aanmerking komen tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
 - 3.2 Ingeval de werkgever tot het opnieuw aannemen van personeel overgaat, wordt door hem bij sollicitaties voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn om de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag.
4. Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever het verantwoordelijk intern overleg en indien de werkgelegenheid in het geding is ook de CEOD NL 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 van DSM of een onderdeel daarvan; over de beweegredenen daartoe en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek.
Tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten, zal de werkgever de vakorganisaties over de uitkomsten van het onderzoek in de CEOD NL informeren.
5. Werkgever zal een sociaal jaarverslag uitbrengen. Vakorganisaties zullen op lokaal niveau eenmaal en in de regio Zuid Limburg tweemaal per jaar, overleg voeren met het management over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen die in dit verband o.a. aan de orde zijn: de meerjarenstrategie, het businessplan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid., waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.

6. Indien tussen de werkgever en één of meer vakorganisaties een geschil rijst over de uitleg van regelingen betrekking hebbend op de arbeidsvoorwaarden, zal getracht worden dit eerst in goed overleg tot een oplossing te brengen alvorens dit aan de rechter voor te leggen.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat kaderleden van een bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning en/of promotie. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van een bedrijfsledengroep niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij die functie niet zou hebben bekleed.

Artikel 46 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 werknemers daarbij zijn betrokken en de vakorganisaties daartegen uit het oogpunt van werknemersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De vakorganisaties zullen echter een staking niet toepassen dan na overleg met de werkgever.
3. De werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe 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 evenals het behoud van materiaal en installaties, voortgang zullen vinden.

Artikel 47 Afwijking in individuele gevallen

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

Aldus overeengekomen en in zevenvoud getekend.

15 juli 2015

DSM Nederland B.V.

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg
SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen
Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen



Vakmensen



IN JOUW BELANG



Bijlage 1 Protocol

1. Pensioenen

Sociale partners hebben in het kader van het cao-overleg, onder voorbehoud van toetsing door het pensioenfondsbestuur, voor de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 de volgende pensioenafspraken gemaakt:

- Handhaving van de huidige pensioenregeling.
- Een pensioenpremie per 1 januari 2016 op basis van de methodiek van verwacht rendement met een feitelijke premie van 24% van het pensioensalaris (premie in 2015 blijft 22%) . De werknemersbijdrage wordt als gevolg hiervan verhoogd van 5,5% naar 6,0% voor zover uitgaand boven de franchise. De bestaande premieverdeling werkgever-werknemer (ca. 75/25%) blijft hiermee intact.
- De indexatieambitie blijft ongewijzigd (loon- resp. prijsontwikkeling als maatstaf voor actieven, resp. gepensioneerden), echter met dien verstande dat de condities waaronder toekenning plaats heeft worden aangepast aan de voorschriften van het gewijzigd FTK. Hierdoor zal steeds de indexatie van de actieven en gepensioneerden in dezelfde mate worden toegepast.
- Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatieachterstanden.
- In het kader van het kortingsbeleid wordt, passend bij de verplichtingenstructuur van PDN, gekozen voor een hersteltermijn van 7 jaar.
- In het geval van een noodzaak tot toepassing van een korting in verband met 5 jaar dekkingstekort, zijn sociale partners voorstander van het uitsmeren van een dergelijke korting over maximaal 5 jaar, met dien verstande dat daarbij de korting per jaar bij voorkeur niet minder dan 1% en niet meer dan 3% zou moeten zijn.

Sociale partners verzoeken het pensioenfonds:

- het risicokader vast te stellen c.q. te bepalen hoeveel risico hoort bij de gekozen ambitie en uitgangspunten,
- te toetsen of daarvoor, mede op basis van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat eerder onder de deelnemers heeft plaatsgehad, naar de mening van het fonds voldoende draagvlak is bij de deelnemers,
- deze risicohouding te vertalen naar concrete maatstaven en
- sociale partners daar over te informeren.

Op basis daarvan zullen sociale partners vervolgens de risicohouding vaststellen.

2. Inkomen

De werkgever zal met de salarisbetaling van de maand juli 2015 alle werknemers die op 1 juli 2015 in dienst zijn een éénmalige uitkering van € 300,- bruto toekennen. Voor parttimers (peildatum 1 juli 2015) wordt deze uitkering naar rato toegekend.

3. Duurzame inzetbaarheid (DI)

Partijen zullen gefaseerd initiatieven gericht op duurzame inzetbaarheid ontwikkelen en implementeren. De werknemer is de drijvende kracht achter zijn/haar eigen duurzame inzetbaarheid en de werkgever biedt de noodzakelijke faciliteiten. De initiatieven moeten er toe bijdragen dat werknemers zich gedurende hun gehele loopbaan blijven ontwikkelen, met plezier werken en inzetbaar blijven. De

werkgever zal zich in dit kader maximaal inspannen om dit te faciliteren. Het inrichten van een employability center in 2015 zal hier aan bijdragen.

Eind 2015 zullen partijen in overleg met de CEOD het totale DI-beleid evalueren.

Voucher

Alle werknemers hebben in 2014 de beschikking gekregen over een voucher ter waarde van € 500,-. Deze voucher had tot doel werknemers te prikkelen om aan de slag te gaan met zijn/haar duurzame inzetbaarheid. DSM en de vakorganisaties hebben afgesproken voor 2015 geen nieuwe voucher toe te kennen maar wel de geldigheid van de voucher die in 2014 door de werknemer niet is benut, te verlengen tot en met 31 december 2015. De toekenning zal in verband met fiscale eisen wat strikter zijn.

DI-gesprek werknemer en manager

Partijen herbevestigen de afspraak met betrekking tot het houden van een jaarlijks DI-gesprek, tenzij in een eerder gehouden DI-gesprek over de frequentie of de vorm andere afspraken zijn gemaakt. De in het DI-gesprek overeengekomen doelstellingen en afspraken zullen, nadat het formele PDR-gesprek heeft plaatsgevonden, worden vastgelegd als PDR-afspraken zodat op zorgvuldige wijze de monitoring op kwaliteit kan worden gedaan. Partijen delen de mening dat de dialoog tussen manager en werknemer centraal moet staan in de aanpak van duurzame inzetbaarheid. Op veel DSM-locaties wordt hieraan al op een goede manier invulling gegeven, maar er blijven aandachtspunten (zowel kwalitatief als kwantitatief). DSM zegt toe om in 2015 een steekproef te doen met betrekking tot het aantal DI-gesprekken dat is gevoerd in 2014 (kwalitatief/steekproef op inhoud en kwantitatief/omvang) en de uitkomst van deze steekproef in CEOD verband (Q4 2015) te delen en te bespreken. Om de dialoog te verbeteren zal de inzet van powerblocks om de kwaliteit van het DI-gesprek te bevorderen (zowel voor werknemers als managers) verder worden uitgewerkt.

Vitaliteit

Gezocht wordt naar mogelijkheden om de vitaliteit van werknemers te vergroten waardoor het aanpassingsvermogen van werknemers behouden blijft of wordt vergroot. Hieraan kan invulling gegeven worden door bijvoorbeeld: voorlichting over gezonde voeding en eetpatronen, werken aan persoonlijke vitaliteit, persoonlijk welzijn, bewegingsleer, stress (beleving), coaching en/of noodzakelijke ergonomische maatregelen en het voorbeeldgedrag door het leidinggevend management in dit kader. Belangrijke partner in het kader van vitaliteit is de Arbodienst 2.0 die door middel van een proactief preventiebeleid de bewustwording intern DSM zal stimuleren.

DI en de oudere werknemer

Partijen erkennen dat extra aandacht gewenst is om ook de ouder wordende werknemer gezond, gemotiveerd, betrokken en zo optimaal inzetbaar te houden. Om deze reden is het van eminent belang om met werknemers tijdens het DI-gesprek de belasting en belastbaarheid aan de orde te stellen. Afhankelijk van de specifieke situatie kunnen mogelijke aanpassingen in het individuele takenpakket en/of werkomstandigheden worden besproken.

In 2014 is DSM gestart met een specifiek programma gericht op belasting en belastbaarheid. Het betreft een 5-daags, intensief programma waar de desbetreffende werknemers aan deel kunnen nemen. Voor 2015 zal dit specifieke programma worden gecontinueerd.

De CAO biedt in dit kader al een palet aan mogelijkheden die zullen worden opgenomen als bijlage van het DI-format (IDP) zoals:

- MyChoice
- Verlofsparen
- TOR

- VPS
- Deeltijd
- Deeltijdpensioen
- Demotiebeleid
- Beperking van de verplichting tot overwerk en/of consignatie
- Individueel maatwerk
- Vrijwillige demotie.

Partijen spreken af gezamenlijk te blijven zoeken naar specifieke oplossingen die aansluiten bij de behoefte van de werknemer en de organisatie en die zo mogelijk kunnen worden toegevoegd aan het DI-beleid. Hierbij valt te denken aan aanpassing van de bestaande werkzaamheden (bijv. jobcarving, mentortaken, het inrichten van duo-triobanen al dan niet in relatie tot TOR). Ook zal worden gekeken naar het arbeidsvoorwaardelijk kader.

De uitkomst van de evaluatie van de Dyneema-pilot zal in CEOD-verband besproken worden.

Mobiliteitscentrum

De activiteiten van het Mobiliteitscentrum zullen in 2015 door DSM op landelijk niveau ingericht worden. Tevens zal nader worden onderzocht of de uitvoering van deze activiteiten in eigen beheer dan wel (mede) door een externe leverancier moet worden gedaan.

Om duurzame inzetbaarheid te bevorderen zal in 2015 gestart worden met de oprichting van een Employability Center. Het Mobiliteitscentrum zal een onderdeel zijn van dit Employability Center en zijn aansluiting vinden in een regionaal Center of Excellence. In het kader van duurzame inzetbaarheid zal dit Employability Center een belangrijke coördinerende en verbindende rol spelen o.a. in het benutten van best practices, het delen van kennis en het bevorderen van interne/externe mobiliteit, zowel voor de werknemer, de manager en HR gericht op duurzame inzetbaarheid. Ook kan een dergelijk center een belangrijke netwerkkrol vervullen naar interne- en/of externe leveranciers.

De voortgang en inrichting van de operationalisering zal in CEOD-overleg worden besproken. DSM en de vakorganisaties zullen in en buiten CEOD-verband op zoek gaan naar mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid te versterken en benutting van de mogelijkheden door werknemers te stimuleren.

4. Werkgelegenheid

DSM in Nederland vormt een belangrijke bron van directe en indirecte werkgelegenheid. Daarnaast wordt door de invulling van het duurzame inzetbaarheidsbeleid het individuele werkgelegenheidsperspectief van de werknemer versterkt.

DSM in Nederland zal gedurende de contractperiode - uitgaande van de thans bestaande inzichten en visies - geen collectieve, volgens de definitie van de wet melding Collectief Ontslag, (20+) reducties van arbeidsplaatsen in gang zetten, tenzij het bedrijf door ingrijpend gewijzigde omstandigheden in de onmogelijkheid komt te verkeren deze verplichting te verwezenlijken.

In overeenstemming met sociale partners (DSM, vakorganisaties en Ondernemingsraad) zal dan worden vastgesteld of er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat DSM in Nederland hieraan niet kan worden gehouden. Indien deze omstandigheden noodzaken tot aanvullende maatregelen, dan zal dit in overeenstemming met de sociale partners worden vastgesteld en opgevolgd waarbij ieders verantwoordelijkheid zal worden gerespecteerd.

De vigerende regels met betrekking tot het DI-beleid en het sociaal plan blijven onverminderd van kracht. Een en ander veronderstelt - naast een reële (her)plaatsingsbereidheid - het versterken resp. onderhouden van de duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

Alle vigerende sociale plannen (de overgangsregelingen), bevatten de regels en werkafspraken die van toepassing zijn in geval van boventalligheid op de werknemers die in dienst waren op 31 maart 2014 en zijn voor het tijdvak tot en met 31 maart 2018 gecontinueerd, met dien verstande dat partijen over onderdelen die vanwege vóór de einddatum in werking tredende gewijzigde wet-/regelgeving aanpassing behoeven, tussentijds in overleg zullen treden over de als gevolg daarvan noodzakelijke en/of gewenste aanpassingen.

Voor de werknemers die na 31 maart 2014 in dienst zijn getreden van DSM NL Services B.V. wordt door partijen een nieuw sociaal plan ontwikkeld in 2015. Voor degenen die tussen wal en schip vallen omdat er nog geen nieuwe sociaal plan is, zal een "tijdelijke" paritaire commissie de werkgever adviseren om in individuele gevallen een passende (door de commissie voorgestelde) regeling toe te passen.

Werkgelegenheidsprojecten

DSM stelt financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg. De omvang van deze middelen bedraagt per 1 januari 2015 een percentage ter grootte van 0,08% van de loonsom van DSM NL Services B.V. Deze middelen zullen in de regio Limburg in 2015/2016 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 betrokken regio's, door onder andere opleidingsprojecten voor industrie-relevante groepen en het bewerkstelligen van een betere afstemming tussen industrie 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 co-financiering door andere partijen. Partijen spreken af dat de werkgelegenheidsprojecten 1x per jaar in de CEOD zullen worden geëvalueerd.

Participatiewet

DSM zal, zo evenwichtig mogelijk verdeeld over de diverse bedrijfsonderdelen in Nederland, de inspanningsverplichting continueren om gedurende de contractperiode minimaal 40 proefplaatsingen per kalenderjaar aan te bieden voor mensen die vallen onder de werkingssfeer van de Participatiewet. Het is de intentie om aan het einde van de proefplaatsing, bij gebleken geschiktheid afhankelijk van de mogelijkheden in de betreffende organisatie deze om te zetten in een dienstverband.

Stages

DSM zegt toe gedurende de contractperiode 250 stageplaatsen per jaar in te vullen waarbij een evenwichtige verdeling over de diverse bedrijfsonderdelen in Nederland en over de opleidingsniveaus (MBO/HBO/WO) zal worden nagestreefd.

Opleidingsinspanning

De opleidingsbudgetten zullen voor de komende contractperiode op jaarbasis op hetzelfde niveau worden gecontinueerd. De ondernemingsraad zal op basis van de door het management verstrekte informatie de opleidingsactiviteiten monitoren. De evaluatie van het opleidingsbeleid zal op locatie in het lokale vakbondsoverleg worden geagendeerd.

5. Uitzendkrachten

DSM zal voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toepassen (equal pay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salariscroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). Opties en MyChoice vallen niet onder de

inlenersbeloning. De resultaatbeloning is van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor DSM.

6. Fiscale verrekening reiskostenvergoeding

DSM zal, mits mogelijk binnen de wetgeving 2015 en 2016, fiscale verrekening van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toestaan.

7. WGA-premie

DSM zal gedurende de contractperiode de WGA-premie niet doorbelasten aan haar werknemers.

8. BHV-indexatie

De BHV-vergoedingen zullen jaarlijks worden geïndexeerd met de in het voorafgaande kalenderjaar overeengekomen algemene aanpassing van de salarissen. Uitbetaling van de vergoedingen vindt plaats in februari van het kalenderjaar daaropvolgend.

9. Brightland Site Mobiliteits initiatieven

DSM zal actief participeren in het initiatief dat is genomen op de Brightlands-site met als doel de mobiliteitsmogelijkheden tussen werkgevers op de site te vergroten. De vakorganisaties zullen in het kader van werkgelegenheidsbeleid hierbij nadrukkelijk bij worden betrokken.

10. Overwerk

DSM en de vakorganisaties spreken af in 2015 gezamenlijk onderzoek te verrichten naar de oorzaken die ten grondslag liggen aan het ontstaan van (structureel) overwerk. In dit onderzoek zal tevens worden meegenomen de wijze waarop overwerk zou kunnen voorkomen/beperkt en de totstandkoming/effecten van de overwerkafspraken in de 1CAO DSM. De uitkomsten van dit gezamenlijk onderzoek zullen in Q4 2015 in de CEOD worden besproken.

11. 3^e WW Jaar

Partijen zullen in het nieuwe sociaal plan voor DSM in Nederland een oplossing creëren voor het derde WW-jaar die in lijn is met de landelijke afspraken tussen sociale partners.

12. Erkenning Competenties vakbondskaderleden

In het reguliere CEOD NL overleg zal dit onderwerp door partijen nader worden uitgewerkt.

Bijlage 2 Salarisschalen

Jaarsalaris per 1 april 2014 (excl. MyChoice)				
Schaal	Minimum		Maximum	
C32	€ 21.260		€ 30.371	
C33	€ 22.207		€ 31.724	
C34	€ 24.048		€ 34.354	
C35	€ 26.257		€ 37.510	
C36	€ 29.094		€ 41.563	
C37	€ 32.625		€ 46.607	
C38	€ 37.371		€ 53.387	
C39	€ 43.170		€ 61.671	
C40	€ 49.834		€ 71.192	
C41	€ 57.583		€ 82.262	
Jaarsalaris per 1 juli 2015 aangepast met 1,5% (excl. MyChoice)				
Schaal	Minimum	Maximum	ORBA	Hay
C32	€ 21.579	€ 30.827	50-70	90-110
C33	€ 22.540	€ 32.200	70-90	110-129
C34	€ 24.408	€ 34.869	90-110	130-154
C35	€ 26.651	€ 38.073	110-130	155-184
C36	€ 29.530	€ 42.186	130-150	185-219
C37	€ 33.114	€ 47.306	150-170	220-259
C38	€ 37.932	€ 54.188	170-190	260-309
C39	€ 43.817	€ 62.596	190-211	310-369
C40	€ 50.582	€ 72.260	212-234	370-439
C41	€ 58.447	€ 83.496	235-258	440-519
Jaarsalaris per 1 januari 2016 aangepast met 1,5% (excl. MyChoice)				
Schaal	Minimum	Maximum	ORBA	Hay
C32	€ 21.902	€ 31.289	50-70	90-110
C33	€ 22.878	€ 32.683	70-90	110-129
C34	€ 24.774	€ 35.392	90-110	130-154
C35	€ 27.051	€ 38.644	110-130	155-184
C36	€ 29.973	€ 42.819	130-150	185-219
C37	€ 33.611	€ 48.016	150-170	220-259
C38	€ 38.501	€ 55.001	170-190	260-309
C39	€ 44.475	€ 63.535	190-211	310-369
C40	€ 51.341	€ 73.344	212-234	370-439
C41	€ 59.324	€ 84.748	235-258	440-519

De salarisrichtlijnen voor de High Potentials en Top Potentials en de salarisschalen C42 t/m C44 worden op intranet gepubliceerd.

Bijlage 2a Resultaatbeloning en optieregeling

De resultaten worden gemeten op 3 niveaus:	Gewicht	Schalen C32 – C36 Uitkeringsniveau at target	Schalen C37 – C41 Uitkeringsniveau at target
A. Koninklijke DSM NV-target	30%	0,9%	1,5%
B. Business Group / Business Unittargets	35%	1,05%	1,75%
C. Individuele targets	35%	1,05%	1,75%
Totaal	100%	3 %	5%

Targets

Het Koninklijke DSM N.V. -target wordt uitgedrukt in een Ebitda realisatie percentage.

De Ebitda doelstelling wordt jaarlijks vastgesteld en de informatie hierover is beschikbaar op DSM intranet.

Ebitda realisatie (%)	Uitbetaling Resultaat beloning (%)
≤92	0
93	12,5
94	25
95	37,5
96	50
97	62,5
98	75
99	87,5
100	100
101	112,5
102	125
103	137,5
104	150

De Business Group-/Business Unit-targets en de koppeling aan de uitkering worden voor de schalen C32 t/m C41 jaarlijks vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad.

De individuele targets worden vastgelegd en geëvalueerd in de beoordelingscyclus.

Er zullen maximaal 3 individuele targets in overleg worden afgesproken.

Individuele targets zullen niet één op één gekopieerd worden van de BG/BU targets, tenzij dit vanuit de functie logisch is.

Met betrekking tot de targets op individueel niveau heeft de Ondernemingsraad een algemeen toetsingsrecht, waartoe door de bedrijfsleiding relevante informatie ter beschikking wordt gesteld.

Toekenningstabel opties

De Ebitda doelstelling wordt jaarlijks vastgesteld en de informatie hierover is beschikbaar op DSM intranet.

Ebitda realisatie	Toekenning aantal opties
92%	0
93%	30
94%	40
95%	50
96%	60
97%	70
98%	80
99%	90
100%	100
101%	125
102%	150
103%	175
104%	200

Bijlage 3 Tegemoetkoming Reiskosten

Tot een maximum van 30 km enkele reis

Vergoeding gebaseerd op een volledige maand (vice versa)					
Tegemoetkoming € 0,13 per km. gebaseerd op het aantal werkdagen p/w					
kilometers	5 dagen	4 dagen	3 dagen	2 dagen	1 dag
1	4,68	3,74	2,81	1,87	0,94
2	9,36	7,49	5,62	3,74	1,87
3	14,04	11,23	8,42	5,62	2,81
4	18,72	14,98	11,23	7,49	3,74
5	23,40	18,72	14,04	9,36	4,68
6	28,08	22,46	16,85	11,23	5,62
7	32,76	26,21	19,66	13,10	6,55
8	37,44	29,95	22,46	14,98	7,49
9	42,12	33,70	25,27	16,85	8,42
10	46,80	37,44	28,08	18,72	9,36
11	51,48	41,18	30,89	20,59	10,30
12	56,16	44,93	33,70	22,46	11,23
13	60,84	48,67	36,50	24,34	12,17
14	65,52	52,42	39,31	26,21	13,10
15	70,20	56,16	42,12	28,08	14,04
16	74,88	59,90	44,93	29,95	14,98
17	79,56	63,65	47,74	31,82	15,91
18	84,24	67,39	50,54	33,70	16,85
19	88,92	71,14	53,35	35,57	17,78
20	93,60	74,88	56,16	37,44	18,72
21	98,28	78,62	58,97	39,31	19,66
22	102,96	82,37	61,78	41,18	20,59
23	107,64	86,11	64,58	43,06	21,53
24	112,32	89,86	67,39	44,93	22,46
25	117,00	93,60	70,20	46,80	23,40
26	121,68	97,34	73,01	48,67	24,34
27	126,36	101,09	75,82	50,54	25,27
28	131,04	104,83	78,62	52,42	26,21
29	135,72	108,58	81,43	54,29	27,14
30	140,40	112,32	84,24	56,16	28,08

De werknemer krijgt in geval er sprake is van extra opkomst – zoals vermeld in artikel 34 van deze CAO – of, in geval er sprake is van een dienstreis die in opdracht van de werkgever wordt gemaakt en waarbij gebruik gemaakt wordt van eigen vervoer, een bruto vergoeding van € 0,28 per kilometer.

Bijlage 4 Aanvullingsregeling

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen verliest, ontvangt indien voldaan is aan de hierna te stellen voorwaarden, een blijvende en/of aflopende toeslag.
2. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal;
 - b. verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 25.
 - De toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32.

- 3a Onder vroeger en nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
- Het jaarsalaris als bedoeld in artikel 20 lid 2.
 - De eventuele toeslag voor ploegdienst als bedoeld in artikel 25.
 - De vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32.
 - De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.

Voor de aflopende toeslag wordt mede tot het vroeger en nieuw jaarinkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag als gevolg van deze regeling.

- 3b Het vroeger jaarinkomen wordt bepaald naar de situatie op de datum voor de verplaatsing van de werknemer. Het nieuw jaarinkomen wordt maandelijks bepaald.

- 3c De toeslagen voor ploegdienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende een aantal jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer 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 werknemer ten minste drie jaar in dienst is.

- 3d Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen laatstelijk genoten vóór de datum van ingang van een uitkering als bedoeld in artikel 42 lid 10.

Artikel 2 Blijvende toeslag

1. De werknemer 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 2, letter b van deze bijlage ontvangt de werknemer eerst een blijvende toeslag, indien de inkomensachteruitgang als gevolg van dit verlies of deze verlaging ten minste 3 % bedraagt van het jaarsalaris 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 vroegere en nieuw jaarinkomen		

- Voor de werknemer die op het tijdstip van verplaatsing de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw inkomen.
- 2b. Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.
- 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 jaarinkomen op het tijdstip waarop de werknemer 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 werknemer gunstiger is, is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroeger jaarinkomen op het tijdstip van de verdere verplaatsing.
- 3c. Indien op het tijdstip van verdere verplaatsing de werknemer 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 vroegere en het nieuw jaarinkomen. Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger jaarinkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger jaarinkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag.
4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
- de jaarsalarissen en/of
 - de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 Aflopende toeslag

1. In aanvulling op artikel 1 lid 1 van deze bijlage komt eveneens voor een aflopende toeslag in aanmerking de werknemer die in verband met zijn opleiding aan minder betaald werk wordt geplaatst, tenzij deze opleiding al bij indiensttreding is overeengekomen.
2. De werknemer ontvangt een toeslag indien de inkomensachteruitgang als gevolg van de verplaatsing ten minste 0,5 % van het vroeger jaarinkomen bedraagt.
- 3a De toeslag bedraagt 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw jaarinkomen. Na de eerste volle kalendermaand wordt het vroeger jaarinkomen verminderd met 0,25 % van het vroeger jaarinkomen. Indien de verplaatsing is geschied in de periode gedurende welke de werknemer loondoorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.
- 3b Voor overwerk kan alleen compenserend vrij worden toegekend.
- 3c Met ingang van de maand waarin de werknemer de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere vermindering van de toeslag plaats.
4. Het afgebouwde vroeger jaarinkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
- de jaarsalarissen en/of
 - de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub a, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, aangepast met het bedrag waarmee het nieuw jaarinkomen wordt aangepast.

Artikel 4 Uitbetaling

De blijvende toeslag en aflopende toeslag worden vastgesteld op jaarbasis en vervolgens in 12 termijnen uitbetaald.

Bijlage 4A Aanvullingsregeling bij minder functioneren of vrijwillige demotie

Artikel 1 Minder functioneren

De werkgever kan besluiten tot demotie over te gaan in het geval een werknemer ondanks de door hem verrichte inspanningen niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te behouden. Indien de werknemer als gevolg van deze demotie jaarsalaris verliest, ontvangt hij een toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe jaarsalaris.

Dit verschil wordt volledig afgebouwd door de algemene aanpassingen van het oorspronkelijk salaris nominaal in mindering te brengen op het verschil.

Artikel 2 Vrijwillige demotie

De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot vrijwillige demotie toestaan. Indien de werknemer als gevolg van deze vrijwillige demotie jaarsalaris verliest, ontvangt hij een demotietoeslag die gelijk is aan het nominale verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarsalaris. Deze demotietoeslag wordt over een periode van 18 maanden in 18 nominaal gelijke delen volledig afgebouwd.

Bijlage 5 Compensatieregeling langdurig arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen 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 25;
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32;
 - blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 39.
- 4a Onder vroeger jaarinkomen wordt verstaan het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 1 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b Onder nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - het jaarsalaris als bedoeld in artikel 20 lid 2;
 - de eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 25;
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 32;
 - de uitkering als gevolg van de WIA.
- 4c Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw jaarinkomen en het inkomensniveau waarop de werknemer op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw jaarinkomen en de garantie-toeslag.
5. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 De inkomensgarantieregeling

1. Voor de werknemer 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 inkomen
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 jaarinkomen.

2. Voor de werknemer 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 jaarinkomen.
 - 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 jaarinkomen.
 - 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 jaarinkomen.
 - 2.5. Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.
3. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de werknemer 50% van de toename van het jaarinkomen behouden.
4. Het vroeger jaarinkomen 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 jaarinkomen, 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, conform navolgende 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 32	72 mnd
≥ 33	tot 62 jaar

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroegere jaarinkomen en het nieuwe jaarinkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuwe jaarinkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuwe jaarinkomen 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 werknemer desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de pensioenspaarmodule.

Artikel 4 Overgangsregelingen

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

CAO DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V.

1. Voor de werknemer geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 31A 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 regeling zoals deze gold op 29 december 2005. (CAO 2005-2006)
2. De werknemers geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, behouden hun aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in artikel 20 lid 8 en artikel 23 lid 4 van de CAO, zoals deze gold op 29 december 2005.

CAO DSM Gist Services B.V.

1. Voor de werknemer geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 30,31 en 32 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de regeling zoals deze gold op 29 december 2005. (CAO 2005-2006).
2. De werknemers geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, behouden hun aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in de CAO, zoals deze gold op 29 december 2005.

CAO DSM Limburg B.V.

1. Voor de werknemer van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 4 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.
2. Voor de werknemer 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.

CAO DSM NeoResins B.V. (m.i.v. 1 juli 2013 DSM Coating Resins B.V.)

1. Voor de werknemer geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 14 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 regeling zoals deze gold op 29 december 2005. (CAO 2005-2006)
2. De werknemers geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, behouden hun aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in artikel 7 lid 7a en b en 8 lid 2 d en e van de CAO, zoals deze gold op 29 december 2005.

CAO DSM Resins B.V.

1. Voor de werknemer geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 46 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is

verstrekken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de regeling zoals deze gold op 29 december 2005 (CAO 2005-2006).

2. De werknemers geboren voor 1 januari 1952 en in dienst op 1 april 2006, behouden hun aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in artikel 29 lid 8 en 9 en 36 lid 2 van de CAO, zoals deze gold op 29 december 2005.

N.B.:

Voor het bepaalde in de leden 2 en 3 van artikel 4 van deze overgangsregeling dient artikel 32.3 van de CAO 2005-2006 als volgt te worden gelezen: *“Indien de werknemer op of na 25 januari 1993 voor het eerst arbeidsongeschikt is geworden ontvangt de werknemer – voor het deel dat hij arbeidsongeschikt is na in totaal twee jaar arbeidsongeschiktheid – een aanvulling op de uitkering krachtens de AAW of WAO, respectievelijk WIA tot 80% van het maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en de dertiende maand.”*

Bijlage 6 Opleidingsregelingen

Artikel 1 Faciliteiten

Werknemers kunnen in aanmerking komen voor studiefaciliteiten voor het volgen van een opleiding of training. Onder studiefaciliteiten worden verstaan:

- opleidingskosten;
- opleidingstijd voor de tijd dat werknemer de voor hem geldende werktijd afwezig is in verband met opleiding of training. Onder opleidingstijd wordt verstaan de tijd benodigd voor het reizen van en naar de plaats waar de opleiding of training wordt gegeven alsmede voor het bijwonen van de voor de opleiding of training verplichte bijeenkomsten en van de daaraan verbonden examens;
- het inschrijfgeld;
- uitsluitend de voorgeschreven boeken en andere noodzakelijke leermiddelen (met uitzondering van computer en randapparatuur, tekenborden, rekenmachines e.d.), die niet door de werkgever zelf verstrekt worden;
- de examenkosten;
- de reiskosten, te weten die kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden voor het bijwonen van opleiding of training, examens e.d. Deze reiskosten worden vergoed op basis van de tarieven openbaar vervoer 2e klasse;
- verblijfskosten, namelijk die kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden indien het verblijf buiten de eigen woonplaats onvermijdelijk is.

Artikel 2 Studiecategorieën

De volgende twee studiecategorieën worden onderscheiden:

- a. Een opleiding of training die:
 - door de wet wordt vereist of door de werkgever verplicht is gesteld;
 - naar het oordeel van de werkgever voor de uitoefening van de functie of in het kader van de geplande loopbaanontwikkeling nodig / gewenst is.In deze gevallen zijn alle in studiefaciliteiten genoemde kosten evenals de benodigde tijd die verbonden zijn aan de opleiding of training, voor rekening van de werkgever;
- b. Een opleiding of training die naar het oordeel van de werkgever niet nodig / gewenst is voor de uitoefening van de functie of geplande loopbaanontwikkeling. Alvorens de werknemer start met een opleiding of studie, dient eerst toestemming verkregen te worden van het management. In dat geval wordt 60% van de alle in de studiefaciliteiten genoemde kosten evenals de benodigde tijd door de werkgever vergoed. Daarbij geldt dat voor de benodigde opleidingstijd die samenvalt met werktijd, de eerste 5 dagen voor rekening van de werkgever komen. Aan niet gebruikte dagen in het lopende kalenderjaar kan de werknemer geen rechten ontlenen in een volgend jaar.

Artikel 3 Terugbetalingsregeling

Het bedrag dat aan de werknemer wordt uitgekeerd in verband met opleiding of training is terug te vorderen voor de kosten die het bedrag van € 2.500 overschrijden, wanneer:

- a. De betreffende werknemer binnen 2 jaar na datum van uitbetaling de onderneming verlaat of wegens dringende redenen als bedoeld in art. 7:678 BW wordt ontslagen, met dien verstande dat gerekend vanaf de eerste maand na de datum van afronding van de opleiding of training per maand 1/24 deel van de terugvorderbare som vervalt.

- b. De werknemer de opleiding of training eenzijdig voortijdig heeft beëindigd, gedurende 6 achtereenvolgende maanden heeft onderbroken of aan opdrachten die de werknemer in het kader van de opleiding zijn verstrekt, geen gevolg heeft gegeven.
- c. De verplichting tot terugbetaling vervalt indien boventalligheid voorafgaat aan beëindiging van het dienstverband.

Indien een opleiding of training vanuit de werkgever is geïnitieerd zal geen terugbetalingsverplichting gelden, tenzij andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 4 Opleidingstijd

Voor een opleiding of training zoals bedoeld in categorie a wordt de volledige opleidingstijd toegekend, voor de werknemer in categorie b geldt 60% daarvan.

- a. De benodigde werkuren wanneer opleiding of training samenvalt met de normale werktijd.
- b. De werknemer die ochtend- of middagdienst heeft en die binnen het dagvenster minimaal 6 uren aan opleiding- of training besteed wordt de gehele dienst als opleidingstijd toegekend.
- c. Aan de werknemer die nachtdienst heeft en die binnen het dagvenster minimaal 6 uren aan opleiding- of training heeft besteed, wordt de nachtdienst vóór en de nachtdienst als opleidingstijd toegekend.
- d. De werknemer die nachtdienst heeft en binnen het dagvenster minder dan 6 uur aan opleiding of training heeft besteed, wordt naar keuze de nachtdienst vóór of de nachtdienst van de opleiding of training als opleidingstijd toegekend.
- e. Aan een 5-ploegendienst-werknemer die opleiding of training heeft op een roostervrije dag, wordt voor de werknemer ingedeeld in C-schaal 32 t/m C38 per uur voor de opleidingsuren (die als werktijd worden aangemerkt) compenserend vrijaf toegekend en in geval de werknemer kiest voor uitbetaling de uren als overwerkuren worden uitbetaald.
- f. Duurt de aaneengesloten opleiding of training 1 of meer volledige kalenderweken, dan zal de werknemer vóór aanvang van de opleiding of training geen werkzaamheden meer verrichten na zaterdag 23.00 uur en zal hij het werk na de opleiding of training weer hervatten op of na zondag 07.00 uur.

Bijlage 7 Uitkering of attenties bij bijzondere gelegenheden

DSM verstrekt aan de werknemer een attentie en/of uitkering ingeval van:

- Dienstjubileum
- Pensionering (en daarmee gelijkgestelde regelingen)
- Langdurige arbeidsongeschiktheid
- Overlijden

Attenties / uitkeringen

Bij onderstaande gebeurtenissen verstrekt DSM de volgende attenties/uitkeringen:

Gebeurtenis	Attentie / uitkering
Dienstjubileum, 25-, 40- en 50-jarig	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen. Geschenk t.w.v. € 750 of donatie goed doel. Budget viering: € 1500 (incl. mogelijkheid eigen viering na overlegging van factuur / nota's).
Met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt gelijkgesteld: ▪ uittreding wegens pensionering op grond van een Individuele Vertrekvoorziening of op grond van een in de pensioenregeling opgenomen mogelijkheid; ▪ uittreding i.v.m. arbeidsongeschiktheid zoals geïndiceerd door de bedrijfsarts, niet zijnde een uitkering ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten DSM).	Uitkering: Voor elke vol dienstjaar 1/25 e deel van 1/12 deel van het bruto jaarinkomen, waarbij maximaal 25 dienstjaren in aanmerking worden genomen. Geschenk t.w.v. € 750 of donatie goed doel.
Uitkering ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid bij uitdiensttreding (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten DSM)	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen. Geschenk t.w.v. € 750 of donatie goed doel.
Overlijden	Uitkering: de resterende dagen van de maand van overlijden evenals 2/12 deel van het bruto jaarinkomen onder aftrek van een eventuele wettelijke uitkering. Rouwkrans en lint. Announce plaatselijk dagblad.

Bijlage 8 Vergoeding Bedrijfshulpverlening (BHV)

Artikel 1 BHV Levensreddend handelen (LRH) en BHV EHBO

Regeling	Vergoeding
BHV LRH	2015: € 400 bruto eenmalig voor behalen diploma/certificaat. 2016: € 406; 2017: € 412 2015: € 500 bruto per jaar voor volgen herhalingslessen en/of deelname oefeningen en verlenen van BHV-LRH activiteiten. 2016: € 508; 2017: € 515 Vereisten: in bezit van diploma/certificaat en min. 75% volgen herhalingslessen/deelname oefeningen.
BHV EHBO	2015: € 400 bruto eenmalig voor behalen diploma/certificaat. Geen vergoeding voor een extra aantekening op een al behaald EHBO-diploma. 2016: € 406; 2017: € 412 2015: € 650 bruto per jaar voor volgen herhalingslessen en/of deelname oefeningen en verlenen van BHV-EHBO activiteiten.* 2016: € 660; 2017: € 670 2015: € 750 bruto per jaar voor volgen herhalingslessen en/of deelname oefeningen en verlenen van BHV-EHBO activiteiten en het uitvoeren van coördinatie en beheerstaken.* 2016: € 761; 2017: € 773 * Vereisten: in bezit van diploma/certificaat en min. 75% volgen herhalingslessen/deelname oefeningen.
BHV LRH BHV EHBO	(Herhalings-) lessen, oefeningen en BHV/EHBO activiteiten in principe tijdens werktijd met doorbetaling van inkomen. Buiten werktijd = overwerkregeling van toepassing (overwerkvergoeding conform CAO) Combi BHV/EHBO (DSM LBV): standaard BHV-LRH vergoeding, echter behoud EHBO-diploma voor rekening van DSM voor degenen die vallen onder de oude overgangsregeling.

Artikel 2 BHV Brandweer

Categorieën

1. BVH-B *
2. Brandweer/brandwacht **
3. Ploegleider/onderbrandmeester**
4. Bevelvoerder**

* BHV-B = brandweer m/v in opleiding incl. LRH/EHBO

** al dan niet inclusief LRH/EHBO

Regeling	Vergoeding
BHV Brandweer	2015: € 400 bruto eenmalig voor behalen diploma/certificaat 2016: € 406; 2017: € 412 Ploegleider BHV: 2015: € 550; 2016: € 558; 2017: € 567 Onderbrandmeester: 2015: € 650; 2016: € 660; 2017: € 670 Voor behalen certificaat perslucht/gaspak: 2015: € 150; 2016: € 152; 2017: € 155 Geen vergoeding voor behalen diploma/certificaat wanneer het behalen van diploma/certificaat valt onder de opleidingseisen van een ander te behalen brandweerdiplooma/certificaat.

Vergoedingen

Jaarlijkse bruto vergoeding voor herhalingslessen, deelname/voorbereiden oefeningen, BHV-Brandweer activiteiten.

Vereisten: in bezit van diploma/certificaat en min. 75% volgen herhalingslessen/deelname oefeningen.

	2015	2016	2017
BHV B	€ 1.300	€ 1.320	€ 1.339
Brandweer / brandwacht	€ 1.400*	€ 1.421*	€ 1.442*
Ploegleider / Onderbrandmeester	€ 1.600*	€ 1.624*	€ 1.648*
Bevelvoerder	€ 1.700*	€ 1.725*	€ 1.751*
* exclusief vergoeding LRH/EHBO			

Artikel 3 Beëindiging BHV

Beëindiging om medische of bedrijfsredenen:

BHV Brandweer	BHV Brandweer
Eenmalige bruto uitkering:	Eenmalige bruto uitkering:
< 10 jaar: € 825	< 10 jaar: € 1.850
≥ 10 jaar: € 1.000	≥ 10 jaar: € 2.750
≥ 15 jaar: € 1.500	
≥ 20 jaar: € 2.000	
≥ 25 jaar: € 2.500	

Artikel 4 Jubileumuitkering BHV LRH/EHBO/Brandweer

Eenmalige bruto uitkering
10 jaar: € 300
15 jaar: € 500
20 jaar: € 700
25 jaar: € 750
30 jaar: € 750

Bijlage 9 Roosters, Overwerk en Normen arbeids- en rusttijden

Artikel 1 Maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met het bevoegde verantwoordelijke interne overleg. 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 het bedrijfsonderdeel gebruik wil maken van een of meer overlegnormen dient er vooroverleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Overlegnorm	Standaardnorm	
Maximumarbeidstijden ¹		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ²	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
Minimumrusttijden ³		
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)	

¹ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

² Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvouden van deze periode bedoeld.

³ 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.

Overlegnorm	Standaardnorm	
Arbeid op zondag ⁴		
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.	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
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. 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 mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nacht-dienst ⁵ 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 ⁶	48 uur	46 uur

⁴ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

⁵ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

⁶ 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.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁷ 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)
Maximum aantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ^{8*} nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur <i>*uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks ⁹	7	8
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7
Pauze ¹⁰		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{11*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>

Mededeling vaste roosters/registratie

De werkgever deelt de vastgestelde roosters ten minste 28 dagen voor invoering aan de betrokken werknemers mede. Afwijking van deze termijn is middels afspraken met het bevoegde verantwoordelijke interne overleg mogelijk.

⁷ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

⁸ Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

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.

¹¹ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

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

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

Artikel 2 Overwerk

Overwerk vindt zijn basis in 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 werknemer 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 werknemer de in onderstaande tabel opgenomen standaardnormen. Wanneer men verder gebruik wil maken van de overlegnormen uit die tabel, kan dit alleen geschieden in overleg met de werknemer.

Met betrekking tot eventueel overwerk op zondag dient de nodige terughoudendheid te worden betracht. Het overwerk (uitgesplitst naar overwerk binnen de standaardnormen en de overlegnormen) dient per kwartaal in een nader met de OR af te spreken vorm aan de OR te worden gerapporteerd.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden ¹²		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur ¹³
Arbeidstijd per week ¹⁴	55 uur	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week	Gemiddeld 55 ¹⁵ uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 45 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; In elke periode van 52 ¹⁶ weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week

¹² Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

¹³ 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.

¹⁴ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

¹⁵ In collectief overleg tussen werkgever en vakorganisaties mag worden afgeweken van de norm van gemiddeld 55 uur per week.

¹⁶ Voor deze verlenging moet er tussen partijen op CAO niveau overeenstemming zijn.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Minimumrusttijden ¹⁷		
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 8uur)	
Arbeid op zondag ¹⁸		
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. 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 mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Nachtarbeid en diensten		
Onafgebroken rusttijd na een nacht- dienst ¹⁹ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	

¹⁷ 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.

¹⁸ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

¹⁹ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ²⁰	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 ²¹ 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)
Maximum aantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ²² nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks ²³	7	11
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8

²⁰ 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.

²¹ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

²² Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

²³ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd wordt onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Pauze ²⁴		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{25*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>
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 werknemer overleg gepleegd.

Artikel 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.

Artikel 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 referentieperiode. Indien hierdoor de werknemer rusttijd als genoemd onder 2 mist, moet deze zo spoedig mogelijk na afloop van de onvoorziene situatie worden gecompenseerd.

Stops en speciale projecten

Voor stops en speciale projecten (bijv. opstart fabriek) kunnen in overleg met de bevoegde

Ondernemingsraad tijdelijke bijzondere roosters resp. werktijden worden afgesproken binnen de onder 2 vermelde normen.

Rapportage

²⁴ 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.

²⁵ *Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

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.

Artikel 5 Consignatie

Consignatie kan worden toegepast, mits instemming van het verantwoordelijke interne overleg is verkregen. Onder consignatie wordt - in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet - verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer 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 wachtdienst dienen de in onderstaande tabel opgenomen standaard- en overlegnormen in acht genomen te worden. Voor toepassing van de overlegnorm is overleg met de bevoegde Ondernemingsraad vereist.

Normen

Consignatie ²⁶		
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 ten minste 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 ten minste 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	
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	Gemiddeld 45 uur per week, mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten. ²⁷
Minimumarbeidstijd bij een oproep	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit	

²⁶ 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.

²⁷ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Consignatie ²⁶		
tijdens consignatie	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.

Bijlage 10 Pensioenovereenkomst (behorende bij artikel 38)

Ondergetekenden,

DSM Nederland B.V. mede rechtsgeldig optredend voor DSM NL Services B.V. gevestigd te Heerlen/Sittard (hierna: **DSM of Werkgever**),

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,

SYNERGO-vhp, gevestigd te Geleen,

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen,

(hierna Vakorganisaties)

alle samen hierna : **Sociale Partners**

Overwegende,

- (1) dat Sociale Partners in 2010 voor het tijdvak van 1 januari 2011 tot 1 januari 2016 pensioenafspraken hebben gemaakt zoals vastgelegd in de Pensioenovereenkomst (DNL11-0005, d.d. 10 januari 2011) en in de door DSM met Stichting Pensioenfonds DSM Nederland (hierna: PDN of Fonds) gesloten uitvoeringsovereenkomst (hierna: Uitvoeringsovereenkomst) waarin de uitvoering van de Pensioenovereenkomst door PDN is geregeld;
- (2) dat op 1 januari 2015 wijzigingen in het Financieel toetsingskader inzake pensioenfonds (hierna FTK, zie hoofdstuk 6 Pensioenwet) in werking zijn getreden;
- (3) dat deze wijzigingen noodzaken tot aanpassingen in de financiële opzet van PDN die vóór 1 juli 2015 moeten zijn overeengekomen;
- (4) dat reeds vóór 2015 gemaakte afspraken over de premie in 2015 mogen worden gehandhaafd;
- (5) dat Sociale Partners in 2014 met het oog op de wijziging van het fiscale kader voor pensioenregelingen (Hoofdstuk IIB Wet op de Loonbelasting 1964) met ingang van 1 januari 2015 voor het kalenderjaar 2015 aanvullende afspraken hebben gemaakt die inhouden dat
 - de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015 is aangepast waarbij het jaarlijkse pensioenopbouwpercentage is verlaagd van 2% naar 1,875%, de pensioenrichtleeftijd is verhoogd van de 66-jarige leeftijd (de eerste dag van de maand waarin) naar de 67-jarige leeftijd (de dag waarop) wordt bereikt en het pensioensalaris is gemaximeerd op het fiscaal maximum van een bruto jaarinkomen van € 100.000 per jaar (hierna: het Maximum Jaarinkomen) en
 - de pensioenpremie na deze aanpassingen is gehandhaafd op een niveau van 22% van de som van de pensioensalarissen (met inachtneming van het voornoemd fiscaal maximum);
- (6) dat Sociale Partners grote waarde hechten aan een goede pensioenvoorziening en daarom, ondanks dat dit in de huidige economische omstandigheden binnen de wettelijke kaders moeilijk is, zo veel mogelijk de kwaliteit van de geldende pensioenregeling willen handhaven;
- (7) dat Sociale Partners belang hechten aan continuïteit in de uitvoering van de pensioenovereenkomst en dat het om die reden hun voorkeur heeft dat DSM Nederland BV daartoe voor de duur van de pensioenovereenkomst opnieuw een uitvoeringsovereenkomst aangaat met PDN;

Komen onderstaande Pensioenovereenkomst overeen die voldoet aan het bepaalde in hoofdstuk 2, alsmede 102 a van de Pensioenwet:

A. Inhoud pensioenregeling

1. De pensioenregeling is een CDC-regeling met het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet, met dien verstande dat
 - opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen met inachtneming van het hierna bepaalde onder B.2 en B.3, in overeenstemming met het ter zake bepaalde in de Pensioenwet kunnen worden verlaagd;
 - de jaarlijkse tijdsevenredige opbouw van aanspraken met inachtneming van het hierna bepaalde onder C.5. voor het kalenderjaar 2019 en/of 2020 lager kan worden vastgesteld.
2. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van ouderdomspensioen op basis van een middelloonregeling, met een opbouw van 1,875% per jaar over het vaste bruto jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, voor zover voor de betrokken werknemer van toepassing, een Maximum Jaarinkomen.
 - a. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door vermenigvuldiging van het bedrag dat gold in het voorafgaande kalenderjaar met het percentage waarmee per die datum de franchise als bedoeld in artikel 18a, lid 8, eerste volzin, Wet Loonbelasting 1964 wordt verhoogd. De franchise voor het kalender 2015 is vastgesteld op € 13.093 (bruto).
 - b. Het onder 2 bedoelde Maximale Jaarinkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking wordt genomen is gelijk aan het bedrag genoemd in artikel 18ga Wet Loonbelasting 1964 (voor 2015: bruto jaarinkomen van € 100.000)
 - c. Het ouderdomspensioen gaat in op de dag waarop de 67-jarige leeftijd wordt bereikt . Indien gedurende de looptijd van deze Pensioenovereenkomst op grond van het bepaalde in artikel 18a, lid 11, Wet Loonbelasting 1964 een verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt voorgeschreven zullen Sociale Partners de pensioenrichtleeftijd daaraan aanpassen met ingang van de dag dat de wettelijke bepaling die deze verhoging voorschrijft van kracht wordt.
3. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van partnerpensioen bij overlijden gelijk aan 70% van het ouderdomspensioen.
 - a. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de werknemer zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
 - b. Tot de nabestaande partner de AOW-leeftijd heeft bereikt wordt het partnerpensioen, zoals op basis van vorenstaande bepalingen vastgesteld, aangevuld met een verhoging van 20% en met een uitkering ingevolge een Anw-hiaat-verzekering
 - c. Bij hertrouwen of het opnieuw aangaan van een daarmee te vergelijken relatie vervalt het partnerpensioen als bedoeld onder a en b.
4. De pensioenregeling voorziet in een wezenpensioen dat 14% en voor ouderloze wezen 28% bedraagt van het opgebouwde ouderdomspensioen.

Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het wezenpensioen aangevuld met een bedrag gelijk aan 14%, resp. 28% van het ouderdomspensioen dat tot de AOW-leeftijd van de werknemer zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
5. De pensioenregeling voorziet bij arbeidsongeschiktheid in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw naar de mate van arbeidsongeschiktheid.
6. De pensioenregeling voorziet in een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voor volledig arbeidsongeschikte werknemers van 70% van het inkomen voor zover uitgaand boven het maximaal verzekerd inkomen in het kader van de WIA. Het hiervoor onder A.2.b. bedoelde maximale jaarinkomen genoemd in artikel 18ga Wet Loonbelasting 1964 is daarbij niet van toepassing.
7. De pensioenregeling biedt de keuzemogelijkheden die op basis van de Pensioenwet zijn toegestaan.
8. Als onderdeel van de pensioenregeling zal in overleg met PDN een nieuwe vrijwillige pensioenspaarmodule met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling) worden uitgewerkt, waarmee ter aanvulling op de hiervoor beschreven basispensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in extra ouderdoms- en eventueel partnerpensioen, over niet pensioengevende beloningsbestanddelen.

B. Indexatie en korting

1. De Pensioenuitvoerder moet zich in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling ten doel stellen de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers en de pensioenaanspraken en pensioenrechten van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks te indexeren. Hiervoor wordt geen premie betaald; de indexatie wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.
 - a. De maatstaf voor de indexatieambitie is daarbij voor de deelnemers de algemene loonsverhoging bij de Werkgever en voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden de stijging van het CBS consumentenprijsindexcijfer, afgeleid.
 - b. De indexatie wordt voor zowel de deelnemers als de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden toegekend, indien en in de mate dat dit is toegestaan, met inachtneming van het principe van toekomstbestendige indexering als bedoeld in artikel 15 van het Besluit FTK.
 - c. Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatieachterstanden en kortingen als hierna bedoeld onder B.2. en B.3.
2. Indien PDN niet over het vereist eigen vermogen als bedoeld in artikel 132 Pensioenwet beschikt, zal het een herstelplan opstellen waarmee kan worden aangetoond dat het, passend bij de verplichtingenstructuur van PDN binnen een hersteltermijn van 7 jaar, die evenwichtssituatie kan bereiken. Als dat niet mogelijk is zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. Indien PDN gedurende een periode van 5 jaar niet heeft beschikt over het minimaal vereist eigen vermogen zoals bedoeld in artikel 131 Pensioenwet zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten. Het heeft de voorkeur van Sociale Partners als een dergelijke korting over niet meer dan 5 jaar zal worden uitgesmeerd en, per jaar niet minder dan 1% en niet meer dan 3% zal zijn.

C. Financiering

1. De door Sociale Partners gemaakte afspraak betreft een zogenaamde CDC-afspraak. Ter financiering van de pensioenregeling (incl. uitvoeringskosten) zal DSM jaarlijks premie aan het fonds betalen ter grootte van 24% van de som van de (bruto) jaarinkomens van de werknemers, voor zover van toepassing met inachtneming van het maximale jaarinkomen als bedoeld onder A.2.b. Voor werknemers die slechts een deel van een kalenderjaar in dienst zijn zal de bijdrage over dat kalenderjaar naar evenredigheid worden vastgesteld.
2. Sociale Partners zijn van mening dat deze premie moet worden getoetst op kostendekkendheid op basis van de methodiek van verwacht rendement. In de premie is geen onderdeel begrepen voor de indexatie als hiervoor bedoeld onder B. De indexatie wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.
3. Naast de premie bedoeld onder 1, die is vastgesteld met inachtneming van het maximale jaarinkomen als bedoeld onder A.2.b., zal DSM een premie betalen voor de verzekering van het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld onder A.6. voor het inkomensdeel uitgaand boven dit maximale jaarinkomen. Deze premie is vastgesteld op 1,3% van de som van de (bruto) jaarinkomens van alle werknemers voor zover uitgaande boven het maximale jaarinkomen.
4. DSM verhaalt van de onder C1 genoemde premie een deel op de werknemer, dat gelijk is aan 6% van het bruto jaarinkomen waarover pensioen wordt opgebouwd met een maximum als bedoeld onder A.2.b. en onder aftrek van de franchise als bedoeld onder A.2.a.
5. In het derde jaar van de looptijd (in 2018) vindt een evaluatie plaats om te beoordelen of er sprake is van onvoorziene omstandigheden die hebben geleid tot een beroep van de actieven op de solidariteit van de gepensioneerden over de achterliggende periode. Ter voorkoming van een mate van solidariteit die de grenzen van het redelijke (cumulatief maximaal 1% van de dekkingsgraad voor de vijfjarige looptijd van deze overeenkomst) gaat overschrijden dienen alsdan voor de resterende jaren aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt. De evaluatie dient op een dusdanig moment plaats te vinden dat eventuele maatregelen effectief kunnen worden ingevoerd voor de laatste twee jaren van de looptijd van het contract. Omdat het niet de intentie kan zijn om iedere vorm van solidariteit op voorhand uit te sluiten, zullen die aanvullende afspraken alsdan geen correctie over de verstreken periode inhouden.

D. Risicohouding

Sociale partners zijn zich ervan bewust dat door PDN financiële risico's moeten worden genomen, bij het nastreven van de ambitie die voortvloeit uit het uitvoeren van de pensioenregeling tegen de overeengekomen premie en het trachten invulling te geven aan het indexatiebeleid. Die risico's kunnen resulteren in het moeten toepassen van het bepaalde onder C.5. en in geen of beperkte indexatie en mogelijk zelfs tot korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten van de actieve en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Om die reden zou de risicohouding van PDN naar de mening van Sociale Partners moeten zijn gericht op het waarmaken van de ambitie en gebaseerd op professionele, prudente uitgangspunten met betrekking tot de samenstelling van de beleggingsportefeuille en het beleid ten aanzien van het afdekken van financiële risico's. Dit met dien verstande dat daarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de resultaten van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat eerder onder de deelnemers en pensioengerechtigden heeft plaatsgehad, zodat voor de risicohouding naar de mening van het fonds voldoende draagvlak is bij de deelnemers en pensioengerechtigden.

Sociale partners verzoeken het fonds deze risicohouding te vertalen naar concrete maatstaven en hen daarover te informeren.

E. Netto pensioenregeling

Voor het bruto jaarinkomen uitgaand boven het bedrag bedoeld onder A.2.b. is het voor rekening en risico van de betreffende deelnemer mogelijk om in aanvulling op de basispensioenregeling deel te nemen aan een vrijwillige pensioenregeling. Daarbij is het navolgende van toepassing:

1. De vrijwillige pensioenregeling is een netto pensioenregeling met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling) waarmee ter aanvulling op de hiervoor onder A. beschreven basispensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in netto ouderdoms- en eventueel netto partnerpensioen, inclusief verzekering van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid;
2. De netto pensioenregeling is zodanig van opzet dat de waarde van de rechten die op grond daarvan ontstaan niet in aanmerking hoeft te worden genomen bij de zogenaamde Box III heffing in het kader van de Wet Loonbelasting 1964. In samenhang daarmee geldt, dat
 - a. de maximale inleg wordt vastgesteld op basis van een zgn. fiscale leeftijdsstaffel die is gebaseerd op een rekenrente van 3% ;
 - b. de vergoeding voor uitvoeringskosten rechtstreeks door de werkgever aan de Pensioenuitvoerder wordt betaald;
 - c. de premie voor de verzekering van de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid rechtstreeks door de Werkgever aan de Pensioenuitvoerder wordt betaald;
3. Ter ondersteuning van de deelname aan de netto pensioenregeling ontvangt de werknemer met een bruto jaarinkomen uitgaand boven het bedrag bedoeld onder A.2.b., gerelateerd aan dat bedrag, een bijdrage van de werkgever die is afgeleid van de hiervoor onder b bedoelde fiscale leeftijdsstaffel en als bijlage is opgenomen bij deze overeenkomst.

Sociale Partners hebben voor een dergelijke bijdrageregeling gekozen, omdat zij grote waarde hechten aan een pensioenvoorziening die in beginsel voor alle deelnemers tot vergelijkbare pensioenresultaten kan leiden en om dat doel te bereiken, naarmate het uitkeringsmoment dichterbij komt en de mogelijkheid tot het behalen van beleggingsrendement afneemt, naar algemeen gangbare opvattingen een hogere premie zal moeten worden opgebracht. Dat hen daarbij niet de intentie om ongelijk te belonen, maar om een niet op een andere manier te realiseren pensioendoelstelling voor ogen heeft gestaan, moge onder andere blijken uit de bij de invoering van de netto pensioenregeling gevolgde procedure gericht op maximale deelname aan de netto pensioenregeling.

4. Het voordeel dat voor de deelnemers aan de netto pensioenregeling voortvloeit uit de vergoeding van kosten resp. premiebetaling door de Werkgever zoals hiervoor bedoeld onder E.2.b. en E.2.c. vormt voor deze deelnemers een belastbaar voordeel. De Werkgever zal de daarvoor verschuldigde belasting voor zijn rekening nemen.
5. Als onderdeel van de netto pensioenregeling zal een netto pensioenspaarmodule vergelijkbaar met de bruto module bedoeld onder A.8. worden ingevoerd.

F. VPL –versleeprechten

Sociale partners hebben vastgesteld dat de eind 2010 gemaakte afspraak over de financiering van de zgn. versleeprechten in de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 (zogenaamde 3^e tranche), niet langer op de beoogde wijze kan worden uitgevoerd. Zij hebben daarover al eerder aanvullende afspraken gemaakt die er in hebben geresulteerd dat door PDN thans op grond van een addendum bij de uitvoeringsovereenkomst een bestemmingsreserve wordt beheerd, die bedoeld is voor de financiering van deze 3^e tranche versleeprechten.

Omdat deze reserve bij de huidige rentestand niet toereikend is voor inkoop van alle 3^e tranche versleeprechten heeft het de voorkeur van Sociale Partners dit inkoopmoment uit te stellen tot 31 december 2020. Voor veel van de betrokkenen is dit ook het tijdstip waarop dat op grond van de afspraken uit 2010 het geval zou zijn.

Sociale Partners hebben in 2010 eveneens afgesproken dat als vóór 1 januari 2016 de pensioenrichtleeftijd zou worden verhoogd naar 67 jaar deze verhoging ook zou gelden voor de vanaf die datum toe te kennen versleeprechten.

Tegen deze achtergrond hebben Sociale Partners afgesproken dat aan alle PDN-deelnemers die op grond van het PDN-reglement zoals dat luidde op 31 december 2014, in de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 in aanmerking zouden zijn gekomen voor de toekenning van versleeprechten,

1. deze versleeprechten, voor zover in afwijking van dat reglement, zullen worden toegekend op 31 december 2020, mits zij op die datum nog PDN-deelnemer zijn of, indien dat eerder is, op de datum waarop zij aansluitend aan het deelnemerschap ge(pre)pensioneerd zijn én
2. dat aan de extra aanspraken op ouderdomspensioen die deel uitmaken van deze versleeprechten, als ingangsdatum de dag van het bereiken van de 67-jarige leeftijd wordt verbonden, met inachtneming van het bepaalde in A.2.c. laatste volzin, én
3. dat deze versleeprechten worden toegekend in de mate dat dit dan mogelijk is met aanwending van de hiertoe door PDN beheerde bestemmingsreserve.

In het derde jaar van de looptijd (in 2018) vindt een evaluatie plaats om te beoordelen wat de omvang is van enerzijds de kosten verbonden aan volledige toekenning van de versleeprechten als vorenbedoeld en anderzijds van de daarvoor beschikbare middelen. Indien uit deze evaluatie blijkt dat de beschikbare middelen onvoldoende zijn voor volledige financiering van bedoelde versleeprechten zullen partijen in overleg treden of zij daarin aanleiding zijn om in het regulier cao-overleg aanvullende afspraken te maken.

G. Overgangsbepaling 1 juli 2015-31 december 2015

In verband met het feit dat met inachtneming van het daartoe bepaalde in wet- en regelgeving de financiële opzet van PDN met ingang van 1 juli 2015 moet zijn aangepast aan het met ingang van 1 januari 2015 gewijzigde FTK, zullen de bepalingen uit deze Pensioenovereenkomst die daarop betrekking hebben, waaronder die met betrekking tot indexatie en korting, reeds in werking treden op 1 juli 2015 en vanaf die datum deel uitmaken en/of in de plaats treden van de ter zake gemaakte pensioenafspraken (Pensioenovereenkomst en Uitvoeringsovereenkomst) die met ingang van 1 januari 2011 in werking zijn getreden en op 31 december 2015 aflopen.

H. Slotbepalingen

1. De Pensioenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe opzegging is vereist.
2. Met betrekking tot de inhoud van vorenbedoelde pensioenregelingen (basispensioenregeling en netto pensioenregeling) blijven de nadere details ter zake die deel uitmaken van de PDN pensioenreglementen op 31 december 2015 van toepassing, tenzij in het voorafgaande expliciet anders is overeengekomen.
3. Het PDN-bestuur kan in de pensioenreglementen eventuele verdere detaillering of noodzakelijke aanpassingen aanbrengen. Het bestuur zal daartoe een concept-reglement (swijziging) opstellen en deze aan de Sociale Partners voorleggen met het verzoek om te beoordelen of de voorgestelde wijziging niet strijdig is met deze Pensioenovereenkomst.

4. Vorenstaande afspraken gelden onder het voorbehoud dat zij niet in strijd zijn met wet- en regelgeving. Eventuele bezwaren van de DNB of de Belastingdienst tegen de beschreven wijzigingsvoorstellen of onderdelen daarvan zullen leiden tot een in overleg door Sociale Partners vast te stellen, in beginsel kostenneutrale, aanpassing van de afspraken. Hetzelfde geldt indien tijdens de looptijd van deze overeenkomst door wijziging van wetgeving een dergelijke situatie ontstaat, of indien door andere zwaarwegende en onvoorziene omstandigheden ongewijzigde voortzetting van deze overeenkomst in redelijkheid niet langer mogelijk is.
5. De Werkgever behoudt zich het recht voor om zijn bijdrage aan het Fonds tussentijds te verminderen, op te schorten of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden, als bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet. Zodra de Werkgever van dit voorbehoud gebruik maakt, zal PDN, overigens met behoud van al haar rechten, degenen wier pensioen of aanspraak op pensioen daardoor worden getroffen hier direct schriftelijk over informeren.

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

1 Juli 2015

DSM Nederland B.V.

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg
SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen
Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen

Bijlage behorende bij de Netto pensioenregeling (onderdeel E, artikel 3)

Leeftijdsklassen	Werkgevers-bijdrage Netto Pensioen
30 tot en met 34	3,36 %
35 tot en met 39	4,26 %
40 tot en met 44	5,36 %
45 tot en met 49	6,56 %
50 tot en met 54	7,96 %
55 tot en met 59	9,56 %
60 tot en met 64	11,36 %
65 tot en met 66	12,66 %

Bijlage 11 Overeenkomst met betrekking tot de TransitieToeslag

Ondergetekenden,

DSM Nederland B.V. gevestigd te Heerlen (hierna: **DSM**),

Rechtsgeldig optredend voor

DSM Limburg B.V.

DSM Coating Resins B.V. (tot 1 juli 2013: DSM NeoResins B.V.)

DSM Gist Services B.V.

DSM Engineering Plastics (Emmen) B.V.

DSM Advanced Polyester (Emmen) B.V.

DSM Pharma Chemicals Venlo B.V.

DSM Biologics Company B.V.

DSM Resins B.V.

(hierna: **DSM Werkgevers**)

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,

SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen,

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen,

hierna gezamenlijk of afzonderlijk aan te duiden als Partijen of Partij

In aanmerking nemende dat

- Partijen een nieuwe CAO (hierna: de “CAO **DSM**”) ingaande 1 april 2014 zijn overeengekomen,
 - DSM aan de DSM-werknemers die op 31 maart 2014 een arbeidsovereenkomst hebben met één van de DSM werkgevers, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een einddatum gelegen na 1 april 2014 de garantie is gegeven dat de financiële waarde van het totale arbeidsvoorwaardenpakket op 31 maart 2014 gelijkwaardig zal zijn aan de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket op 1 april 2014 exclusief de per die datum overeengekomen loonsverhoging.
 - In de afzonderlijke CAO's en andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen of afspraken van de DSM Werkgevers, geldig tot en met 31 maart 2014, diverse toeslagen en arbeidsvoorwaarden (hierna: de “**Transitieonderdelen**”) aanwezig zijn die in de CAO DSM niet meer of tegen een andere waarde zijn opgenomen,
 - Partijen zijn overeengekomen dat voor het negatieve verschil in de financiële waarde van de Transitieonderdelen en de CAO DSM aan de werknemers op individuele basis een compensatie wordt toegekend in de vorm van een toeslag (hierna: “**de Transitietoeslag**”) gecompenseerd,
 - Partijen de gemaakte afspraken hieromtrent nader wensen vast te leggen,
- komen als volgt overeen:

Artikel 1 Het Transitieoverzicht

DSM verstrekt aan de werknemer in dienst van een DSM werkgever uiterlijk op 31 maart 2014 een transitieoverzicht..

Het Transitieoverzicht vermeldt de Transitieonderdelen, de CAO DSM en de eventuele Transitietoeslag. Alle genoemde financiële waarden in het Transitieoverzicht en deze overeenkomst betreffen bruto waarden in euro's tenzij expliciet anders is vermeld.

Artikel 2 Berekening transitietoeslag

1. Indien de uurwaarde van de Transitieonderdelen op 31 maart 2014 (hierna: “ **Uurwaarde Oud**”) hoger is dan de uurwaarde gebaseerd op de CAO DSM op 1 april 2014 (hierna: ‘**Uurwaarde Nieuw**’) wordt het verschil gecompenseerd door een Transitietoeslag.
2. De Transitietoeslag bedraagt het verschil tussen de Uurwaarde Oud en Nieuw vermenigvuldigd met de netto arbeidsduur (op jaarbasis) op 1 april 2014.
3. De hoogte van de Transitietoeslag wordt per 31 maart 2014 eenmalig vastgesteld voor alle daaropvolgende kalenderjaren tot aan de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
4. De Transitietoeslag zal jaarlijks in 12 gelijke termijnen worden uitbetaald met de salarisbetaling in betreffende kalendermaand.
5. Voor de berekening van de waarde van de Transitieonderdelen zijn uitsluitend relevant die Transitieonderdelen waar de werknemer op 31 maart 2014 recht op had uit hoofde van de voor hem geldende CAO, arbeidsvoorwaardelijke regeling of afspraak met zijn DSM werkgever. De overige onderdelen worden in het overzicht op nihil gesteld.
6. De waarde van de Transitieonderdelen kan na 31 maart 2014 niet meer wijzigen. Bij toekomstige promoties gelden de richtlijnen uit de CAO DSM.

Artikel 3 Berekening Uurwaarde Oud

De Uurwaarde Oud wordt berekend door de formule $A/(B-C)$ waarbij

- A = de financiële waarde van de Transitieonderdelen conform de vigerende CAO tot en met 31 maart 2014.
- B = de bruto jaarlijks arbeidsduur (in uren) berekend door de contractuele arbeidsduur per week * (365,25 /7).
- C = de som (in uren) van de Arbeidsduurverkortings en/of Arbeidstijdsverkortings en/of Extra Roostervrije Dagen en/of Verlofuren en/of Bruggdagen en/of onafhankelijke Extra Vrije Tijd en/of afhankelijke Extra Vrije Tijd en/of wettelijke vakantie uren en/of bovenwettelijke vakantie uren en/of leeftijdsvrije dagen en/of vrije uren voor het dienstjubileum in betreffende kalenderjaar en/of doorbetaald vrij op feestdagen.

Artikel 4 Berekening Uurwaarde Nieuw

De Uurwaarde Nieuw wordt berekend door de Formule $D/(E-F)$ waarbij

- D = de financiële waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket conform de CAO DSM zoals geldend vanaf 1 april 2014.
- E = de bruto jaarlijks arbeidsduur (in uren) berekend door de contractuele arbeidsduur per week * (365,25 /7).
- F = de som (in uren) van de wettelijke vakantie uren en/of bovenwettelijke vakantie uren en/of het aantal duurzame inzetbaarheidsuren en/of het aantal uren vrijaf voor dienstjubileum in betreffende kalenderjaar en/of doorbetaald vrij op feestdagen.

Artikel 5 De Transitietoeslag algemene bepalingen

1. De Transitietoeslag kan op een drietal wijzen worden vastgelegd. De wijze van vastlegging is afhankelijk van de aard van het Transitieonderdeel: de Transitietoeslag Index (hierna : “**TTI**”), de Transitietoeslag Nominaal (hierna: “**TTN**”) en de Transitietoeslag Afbouwend (hierna: “**TTA**”).
2. De Transitieonderdelen die betrekking hebben op een persoonlijke toeslag worden vastgelegd zoals vermeld op Bijlage 2.
3. De Transitietoeslag is geen grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden en behoort dan bijvoorbeeld ook niet tot het jaarsalaris, jaarinkomen, salarisperspectief en (vroeg)pensioen.
4. De waarde van de Transitietoeslag wordt gebaseerd op het arbeidspatroon dat de werknemer heeft op 31 maart 2014. Indien de werknemer op een datum ingaande op of na 1 april 2014 zijn arbeidspatroon wijzigt dan wordt per gelijke datum de Transitietoeslag naar evenredigheid aangepast.
5. Ingeval in de nieuwe salarisschaal van de werknemer sprake is van een verhoogd salarisperspectief zal op het moment van bereiken van dat verhoogd salarisperspectief de eerste 0,75% verbetering van het salaris niet bij de berekening van de Transitietoeslag in aanmerking worden genomen.
6. In de Transitietoeslag is begrepen een compensatie voor het pensioenverlies als gevolg van een verlaging van de pensioengrondslag. De werkgeversbijdrage pensioenpremie die noodzakelijk is om het pensioenverlies te compenseren, is opgenomen in de Transitietoeslag. De werknemer kan desgewenst deze compensatie inleggen in een pensioenspaarmodule.

Artikel 6 Transitietoeslag Index (TTI)

1. Indien en voor zover een werknemer in aanmerking komt voor een Transitietoeslag en het Transitieonderdeel direct of indirect geïndexeerd werd, wordt deze vastgelegd via de TTI.
2. De TTI wordt geïndexeerd met de algemene loonsverhogingen conform artikel 20 lid 3 van de CAO DSM.
3. De Transitieonderdelen voor de TTI betreffen een eventuele compensatie voor een verschil in waarde in:
 - a. Salarisgroei en salarisperspectief, Performance-uitkering, Beoordelingsuitkering.
 - b. Roostertoeslagen: Ploegentoeslagen, Feestdagtoeslag, vaste wachtdiensttoeslag en aanwezigheidsbonus.
 - c. Variabele beloning: Resultaat Afhankelijke Uitkering, Collectieve variabele targetbeloning, Semicollectieve variabele targetbeloning, Individuele targetbeloning.
 - d. Werkgeversbijdrage pensioenpremie.
 - e. Dienstitjduitkering, Dienstjubileumuitkering.
 - f. Vakantiedagen, Leeftijd-/diensttijddagen, Feestdagen, Vaste EVT-dagen; afhankelijke EVT-dagen, Dienstjubileumdagen, Brugdagen, Adv-dagen.
 - g. De compensatie voor het verschuiven van de salarisverhogingsdatum per 1 april 2014 voor degenen die nog salarisperspectief hebben.
 - h. Persoonlijke toeslagen zoals vermeld in Bijlage 2.

Artikel 7 Transitietoeslag Nominaal (TTN)

1. Indien en voor zover een werknemer in aanmerking komt voor een Transitietoeslag en het Transitieonderdeel nominaal van aard is, wordt deze vastgelegd via de TTN.
2. De TTN is een nominaal gelijkblijvende Transitietoeslag.
3. De Transitieonderdelen voor de TTN betreffen een eventuele compensatie:
 - a. negatief verschil in Vergoeding woon-werkverkeer;
 - b. Persoonlijke Toeslagen zoals vermeld in Bijlage 2 van deze overeenkomst.

Artikel 8 Transitietoeslag Aflopend (TTA)

1. Indien en voor zover een werknemer in aanmerking komt voor een Transitietoeslag en het Transitieonderdeel afbouwend van aard is, wordt deze vastgelegd in de TTA.
2. De TTA is een afbouwende Transitietoeslag waarbij de afbouw geschiedt in lijn met het oorspronkelijke afbouwregime voor het betreffende Transitieonderdeel en omgerekend naar jaarbasis.
3. De Transitieonderdelen voor de TTA betreffen een eventuele compensatie voor een verschil in waarde in:
 - a. Persoonlijk Toeslagen zoals vermeld in Bijlage 2 van deze overeenkomst.

Artikel 9 Garantie schaalsalarisperspectief/groeisnelheid

1. Op basis van het schaalsalarisperspectief/groeisnelheid gebaseerd op het gemiddelde beoordelingspredikaat van de werknemer, wordt de financiële waarde van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket bepaald en doorgerekend tot de datum waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
2. Het gemiddelde beoordelingspredikaat is gelijk aan het totaal van de (Overall) Performance Rating 2011, 2012 en 2013 voortvloeiend uit de Performance Development Review gedeeld door 3. Het aantal punten voor de Overall Performance Rating wordt berekend over de drie beoordelingsjaren (met een rekenkundige afronding) waarbij het predikaat Excellent telt voor 5, Zeer Goed voor 4, Goed voor 3, Te Ontwikkelen voor 2 en Onvoldoende voor 1 punt(en).
3. In het geval dat de werknemer geen beoordeling in 2011, 2012 en/of 2013 heeft gekregen, wordt alleen (het gemiddelde van) de jaren waarin beoordeeld is in aanmerking genomen.
4. Het gemiddelde salarisperspectief van de op 31 maart 2013 in dienst zijnde leerling operator ingedeeld in salarisschaal C33 zal gebaseerd worden op het vakvolwassen niveau perspectief C34.

Artikel 10 Berekeningswijze Transitie onderdeel Variabele beloning

Voor de waardebepaling van de nieuwe regeling variabele beloning is uitgegaan van een realisatiepercentage van 93%.

1. Het percentage van de Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU) wordt gebaseerd op de gemiddelde RAU-realisatie over de kalenderjaren 2008 – 2012 (uitbetaald in kalenderjaren 2009 -2013).
2. De waarde c.q. percentage van de huidige variabele beloning wordt gebaseerd op de realisatie van de individuele werknemer.
3. De waarde c.q. percentage wordt vastgesteld op basis van de feitelijk gerealiseerde variabele beloning over de referentieperiode.
4. De referentieperiode betreft de variabele beloning aan de werknemer toegekend over de kalenderjaren 2008 tot en met 2012 (= betaalde variabele beloning in de kalenderjaren 2009 tot en met 2013).
5. Indien de werknemer in de referentieperiode geen variabele beloning heeft gerealiseerd, dan worden de ontbrekende jaren meegenomen op basis van het percentage van de gemiddelde realisatie van alle werknemers op wie dezelfde bonusregeling van toepassing is. Dit geldt in de volgende situaties:
 - a. Werknemer is korter in dienst dan referentieperiode**
In deze situatie tellen de dienstjaren mee op basis van de individuele realisatie die de werknemer heeft behaald in deze jaren. De jaren die de werknemer nog niet in dienst was, tellen mee op basis van gemiddelde realisatie van de betreffende van alle werknemers op wie dezelfde bonusregeling van toepassing is.
Hetzelfde geldt voor de werknemer die weliswaar de gehele referentieperiode in dienst is, maar op wie niet gedurende de gehele referentieperiode een(zelfde) bonusregeling van toepassing is (geweest).
 - b. Werknemer heeft in de referentieperiode een wijziging gekregen ten gevolge van promotie, demotie, intra-concern verplaatsing en/of functiewijziging**

Indien het bonuspercentage van de werknemer in de referentieperiode is veranderd vanwege een van genoemde redenen, dan wordt de waardebeoordeling voor de Transitietoelage gebaseerd op het huidige pakket per 31 maart 2014. In deze situatie tellen de jaren die de werknemer valt onder de huidige regeling mee op basis van feitelijke realisatie. De jaren die de werknemer onder een andere bonusregeling viel, tellen niet mee op basis van de feitelijke realisatie maar op basis van het algemeen gemiddelde van de betreffende werknemers op wie de regeling nu van toepassing is.

c. Werknemer is langer dan 1 jaar ziek in de referentieperiode

In geval de werknemer langer dan 1 jaar ziek is geweest in de referentieperiode en hierdoor geen of een beperkt variabele beloning heeft gerealiseerd, dan geldt dat de totale ziekteperiode wordt meegenomen op basis van het gemiddelde van alle werknemers op wie dezelfde bonusregeling van toepassing is.

Voor de bepaling van het gemiddelde van de doelgroep worden langdurig (langer dan 1 jaar) zieke werknemers niet meegenomen.

6. Voor de werknemers die in dienst waren van de werkgevers DSM Gist Services BV respectievelijk DSM Coating Resins BV vindt toekenning van variabele beloning als Transitieonderdeel in een periode van 4 jaar gefaseerd plaats volgens onderstaande faseringstabel:

2014: 20%

2015: 40%

2016: 60%

2017: 100%

Artikel 11 Afhankelijke Extra Vrije Tijd / Aanwezigheidsbonus

Voor de vaststelling van de afhankelijke EVT dagen in de Transitietoelage wordt voor alle werknemers uitgegaan van 12 dagen. De 12 dagen is gebaseerd op de gemiddelde realisatie van alle werknemers op wie de EVT regeling van toepassing is.

1. In afwijking van bovenstaande wordt voor het jaar 2014 uitgegaan van de individuele realisatie over de kalenderjaren 2007 tot en met 2013 indien dit hoger is dan 12 dagen . (rekenkundig afgerond).
2. Voor de werknemers in 5-ploegdienst is voor de vaststelling van de aanwezigheidsbonus in de Transitietoelage het bepaalde onder lid 1 eveneens van toepassing met dien verstande dat in deze situatie van de financiële waarde van 12 dagen wordt uitgegaan. In afwijking van bovenstaande wordt voor het jaar 2014 uitgegaan van de individuele realisatie over de kalenderjaren 2007 tot en met 2013 indien dit hoger is dan de financiële waarde van 12 dagen (rekenkundig afgerond).

Artikel 12 Ketelgeldvergoeding

Onder de voorwaarde dat de werknemer het zogenoemde ketelgeld heeft ontvangen in één van de jaren 2009 - 2013, komt hij in aanmerking voor een compensatie van het Transitieonderdeel ketelgeldvergoeding (bijlage 2). De financiële waarde van het Transitieonderdeel wordt gebaseerd op de individuele toekenning over de afgelopen 5 jaar (2009 tot en met 2013). De som van het toegekende ketelgeld over deze periode wordt gedeeld door het aantal jaren waarin ketelgeld daadwerkelijk is toegekend.

Artikel 13 Garantie Verlofuren

Over de periode 1 april 2014 tot en met 31 maart 2024 garandeert DSM dat werknemers uit de bronnen vakantie-uren, MyChoice budget, Transitietoelage en de duurzame inzetbaarheidsuren per kalenderjaar eenzelfde verlofsaldo (zoals vastgelegd in de op 31 maart 2013 van toepassing zijnde cao) kunnen verwerven als in het kalenderjaar 2013 mogelijk zou zijn.

Werknemers dienen in eerste instantie alle bronnen volledig aan te wenden en op te nemen voor verlof in enig kalenderjaar. Indien en voor zover deze bronnen niet toereikend zijn om eenzelfde verlofsaldo 2013

te verwerven, zal de werkgever het tekort aanvullen middels uren bijzonder verlof. De door de werkgever verstrekte uren zijn uitsluitend beschikbaar voor verlofopname en niet omwisselbaar in een financiële waarde of anderszins. Indien de bijzonder verlofuren in betreffende kalenderjaar niet worden opgenomen, vervallen deze uren.

Werknemers die werkzaam zijn in de continudienst kunnen een beroep doen op de garantie verlofuren vanaf het moment dat de 58-jarige leeftijd is bereikt.

Artikel 14 Bepaalde tijd overeenkomsten

1. Werknemers, die in aanmerking komen voor de Transitietoeslag, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de einddatum is gelegen na 1 april 2014, ontvangen de Transitietoeslag tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Indien aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangegaan, wordt het dan geldende schaaalsalaris met 3% verhoogd. De werknemers hebben vanaf dat moment geen recht meer op de Transitietoeslag of op enige, andere vorm van compensatie.

2. Werknemers, die in aanmerking komen voor de Transitietoeslag, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de einddatum is gelegen na 1 april 2014 en waarin expliciet de intentie is opgenomen tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zullen indien aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden, het recht behouden op de Transitietoeslag.

Artikel 15 Tijdelijke commissie implementatie 1 CAO

Indien en voor zover zich een situatie voordoet waarin deze regeling niet of niet volledig voorziet, zullen partijen dit in commissie verband bespreken en beoordelen naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 16 Wijzigingen

In geval er sprake is van bijzondere omstandigheden waaronder mede begrepen doch niet uitsluitend wettelijke wijzigingen zulks ter beoordeling van partijen, noodzaken tot een aanpassing van onderhavige regeling, hebben partijen het recht deze regeling in overleg en na overeenstemming te wijzigen.

Aldus overeengekomen en in zevenvoud getekend,

3 december 2013

DSM Nederland BV

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg

SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen

Bijlagen:

1. Voorbeeld transitieoverzicht
2. Overeenkomst met betrekking tot de Transitietoeslag



Vakmensen



IN JOUW BELANG



Bijlage 1 Voorbeeld transitieoverzicht

Basisgegevens per 31 maart 2014									
Algemeen	Sociale eenheid		LBV						
	Naam en personeelsnummer								
	Functie en soort dienst		Cd						
	Geboortedatum/datum in dienst								
	% Dienstverband/datum uit dienst/AOW-leeftijd		100%						
Woon-werk	Afstand woon-werkverkeer enkele reis in kilometers		20						
	Aantal reisdagen per week		5						
	Huidige vergoeding woon-werkverkeer per maand		€ 86,40						
	Lease-auto (I/N)		N						
	OV-kaart (I/N)		N						
Salaris en schaal	*Fiets voor niets (I/N)		N						
			Huidige CAO			Nieuwe CAO			
	Functiegroep/schaal		C36			C36			
	Bruto maandsalaris per 31 maart 2014		€ 2.819			€ 39.466			
	Bruto salaris per jaar (incl. Jaaruitkering (mei), jaaruitkering (november))		€ 39.466			€ 39.466			
Salarisperspectief o.b.v. van predicaat: Good (per maand)		€ 2.819			€ 39.466				
dat is per jaar (incl. Jaaruitkering (mei), jaaruitkering (november))		€ 39.466			€ 40.949				
Schaalmaximum in de nieuwe CAO (per jaar)									
Huidige pakket & waarde per 31 maart 2014			Leeftijd per 1-1 Diensttijd per 1-1 Kalenderjaar	48 24,09 2014	49 25,09 2015	50 26,09 2016	51 27,09 2017	52 28,09 2018	
Bruto maandsalaris			€	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
Salarispositie in huidige schaal (RSP)			€	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%
Bruto maandsalaris x 12			€	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828	33.828
Jaaruitkering (mei)			8,33%	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
Jaaruitkering (november)			8,33%	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819	2.819
+ Vast salaris per jaar			€	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466	39.466
Ploegentoeslag per jaar			31,00%	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234	12.234
Feestdagentoeslag (gemiddeld) per jaar			5,70%	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250
+ Roostertoelagen			€	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358	2.358
Aanwezigheidsbonus per jaar (gem. individuele realisatie)			€	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842	16.842
			€						
Pensioengevend salaris per jaar			€	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950	53.950
Totale pensioenpremie per jaar			22%	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869
Pensioenpremie werknemer per jaar			1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888	1.888
+ Pensioenpremie voor rekening werkgever DSM			€	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981	9.981
Resultaatafhankelijke uitkering 2008 - 2012 (RAU)			2,56%	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381	1.381
Bonus site targets en/of STI 2008 - 2012			4,19%	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262	2.262
+ Variabele beloning			€	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643	3.643
+ Vergoeding woon-werkverkeer per jaar			€	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037
+ Dienstjubiläumuitkering			€	3.854					
+ Persoonlijke toeslag(en) op jaarbasis (geïndexeerd, niet-pensioengevend)			€	523	523	523	523	523	523
+ Persoonlijke toeslag(en) op jaarbasis (nominale, niet-pensioengevend)			€	977	977	977	977	977	977
= Totaal pakket in €			€	76.323	72.469	72.469	72.469	72.469	72.469
Bruto jaarlijkse arbeidsduur				1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
Wettelijke basisvakantie in uren				160	160	160	160	160	160
Bovenwettelijke basisvakantie in uren				16	16	16	16	16	16
Leefijdscdagen in uren				40	40	48	48	48	48
Vrije uren bij dienstjubiläum				16					
/ Netto jaarlijkse arbeidsduur in uren				1.521	1.537	1.529	1.529	1.529	1.529
= Totaal pakket gedeeld door netto jaarlijkse arbeidsduur			€	50,18	47,15	47,40	47,40	47,40	47,40
Nieuwe pakket & waarde per 31 maart 2014									
+ Vast salaris per jaar			€	2014 39.466	2015 40.255	2016 40.949	2017 40.949	2018 40.949	
Verhoging in % (excl. algemene CAO-index)			€		789	694			
Salarispositie in huidige schaal (RSP)					2,0%	1,7%			
Performance-uitkering o.b.v. predicaat Good			96,4%		98,3%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
+ MyChoice budget			1%	€ 2.175	€ 2.218	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256
+ Ploegentoeslag			30,00%	€ 11.840	€ 12.077	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285
+ Feestdagentoeslag			4,83%	€ 1.906	€ 1.944	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978
+ Roostertoelagen			€	13.746	€ 14.021	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263
Pensioengevend salaris per jaar			€	53.212	€ 54.276	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212
Totale pensioenpremie per jaar			22,0%	€ 11.707	€ 11.941	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147
+ Pensioenpremie voor rekening werkgever DSM			€	2.184	€ 2.243	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294
+ Variabele beloning			9.523	9.698	9.853	9.853	9.853	9.853	9.853
+ Dienstjubiläumuitkering			€	1.431	€ 1.460	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485
+ Vergoeding woon-werkverkeer per jaar			€	4.434	€ 4.577	€ 4.720	€ 4.720	€ 4.720	€ 4.720
= Totaal pakket in €			€	71.898	€ 68.775	€ 69.929	€ 70.338	€ 70.338	€ 70.338
Bruto jaarlijkse arbeidsduur				1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
Wettelijke basisvakantie in uren				160	160	160	160	160	160
Bovenwettelijke basisvakantie in uren				40	40	40	40	40	40
Duurzaam inzetbaarheidsdagen in uren				24	24	24	24	24	24
Vrije uren bij dienstjubiläum				16					
/ Netto jaarlijkse arbeidsduur in uren				1.513	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529
= Totaal pakket gedeeld door netto jaarlijkse arbeidsduur			€	47,52	€ 44,98	€ 45,74	€ 46,00	€ 46,00	€ 46,00
Nieuwe prijs van een verlofdag (voor koop/verkoop) per 31 maart 2014			€	289,79	€ 295,59	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68
Transitie	Verschil totaal pakket per uur (nieuw versus oud)		€	-€ 2,66	-€ 2,17	-€ 1,66	-€ 1,40	-€ 1,40	-€ 1,40
	Transitietoeslag per jaar voor verschil in pakketwaarde		€	4.025	€ 3.931	€ 3.931	€ 2.437	€ 2.437	€ 2.437
	Extra toeslag voor niet verrekenen van perspectiefvoename		€	296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296
	Verschil totale pakket per uur incl. transitie		0,0%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
	Compensatie voor verschuiving review-datum naar 1 april		€	317	€ 317	€ 317	€ 317	€ 317	€ 317
Totale transitietoeslag per jaar			€	4.025	€ 3.931	€ 3.931	€ 2.437	€ 2.437	€ 2.437
Waarvan Transitietoeslag (geïndexeerd) per jaar			€	3.048	€ 2.954	€ 2.954	€ 1.460	€ 1.460	€ 1.460
Waarvan Transitietoeslag (nominale) per jaar			€	977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977
Negatief verschil in toekomstige leeftijdsuren (terug te kopen)						8	8	8	8
Per 1 april 2014	Inclusief 1,5% CAO-verhoging op 1 april 2014:								
	Vanaf			1-4-2014	1-1-2015	1-1-2016	1-1-2017	1-1-2018	
	Jaarsalaris		€	40.058	€ 40.058	€ 40.058	€ 40.058	€ 40.058	€ 40.058
	Transitietoeslag (geïndexeerd) per maand		€	257,81	€ 249,86	€ 184,31	€ 123,49	€ 123,49	€ 123,49
Transitietoeslag (nominale) per maand			€	81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42

Bijlage 1 Voorbeeld transitieoverzicht (vervolg)

53 29,09 2019	54 30,09 2020	55 31,09 2021	56 32,09 2022	57 33,09 2023	58 34,09 2024	59 35,09 2025	60 36,09 2026	61 37,09 2027	62 38,09 2028	63 39,09 2029	64 40,09 2030	65 41,09 2031
€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819
100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%	100,9%
€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828	€ 33.828
€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819
€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819
€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466	€ 39.466
€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234	€ 12.234
€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250	€ 2.250
€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358	€ 2.358
€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842	€ 16.842
€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950	€ 53.950
€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869	€ 11.869
€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888	€ 1.888
€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981	€ 9.981
€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381	€ 1.381
€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262	€ 2.262
€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643	€ 3.643
€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037	€ 1.037
€ 523	€ 523	€ 523	€ 523	€ 523	€ 523	€ 523	€ 523	€ 523	€ 523	€ 523	€ 523	€ 523
€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977
€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469	€ 72.469
1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
48	48	56	56	56	56	64	64	72	80	80	88	88
1.529	1.529	1.521	1.521	1.521	1.521	1.513	1.513	1.505	1.497	1.457	1.489	1.489
€ 47,40	€ 47,40	€ 47,65	€ 47,65	€ 47,65	€ 47,65	€ 47,90	€ 47,90	€ 48,15	€ 48,41	€ 52,38	€ 48,67	€ 48,67
2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949	€ 40.949
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
€ 409	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409	€ 409
€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256	€ 2.256
€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285	€ 12.285
€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978	€ 1.978
€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263	€ 14.263
€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212	€ 55.212
€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147	€ 12.147
€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294	€ 2.294
€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853	€ 9.853
€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485	€ 1.485
€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123	€ 1.123
€ 70.338	€ 70.338	€ 70.338	€ 70.338	€ 70.338	€ 70.338	€ 70.338	€ 70.338	€ 70.338	€ 70.338	€ 74.939	€ 70.338	€ 70.338
1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753	1.753
160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.529	1.513	1.529	1.529
€ 46,00	€ 46,00	€ 46,00	€ 46,00	€ 46,00	€ 46,00	€ 46,00	€ 46,00	€ 46,00	€ 46,00	€ 49,53	€ 46,00	€ 46,00
€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68	€ 300,68
-€ 1.40	-€ 1.40	-€ 1.65	-€ 1.65	-€ 1.65	-€ 1.65	-€ 1.90	-€ 1.90	-€ 2.15	-€ 2.41	-€ 2.85	-€ 2.67	-€ 2.67
€ 2.141	€ 2.141	€ 2.523	€ 2.523	€ 2.523	€ 2.523	€ 2.905	€ 2.905	€ 3.287	€ 3.685	€ 4.312	€ 4.082	€ 4.082
€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296	€ 296
0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
€ 2.437	€ 2.437	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 2.819	€ 3.201	€ 3.201	€ 3.583	€ 3.981	€ 4.608	€ 4.378	€ 4.378
€ 1.460	€ 1.460	€ 1.842	€ 1.842	€ 1.842	€ 1.842	€ 2.224	€ 2.224	€ 2.606	€ 3.004	€ 3.631	€ 3.401	€ 3.401
€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977	€ 977
8	8	16	16	16	16	24	24	32	40	40	48	48
1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1-1-2024	1-1-2025	1-1-2026	1-1-2027	1-1-2028	1-1-2029	1-1-2030	1-1-2031
€ 123,49	€ 123,49	€ 155,80	€ 155,80	€ 155,80	€ 155,80	€ 188,11	€ 188,11	€ 220,42	€ 254,09	€ 307,12	€ 287,67	€ 287,67
€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42	€ 81,42

Bijlage 1 Voorbeeld transitieoverzicht (vervolg)

66	
42,09	
2032	
€ 2.819	
100,9%	
€ 39.828	
€ 2.819	
€ 2.819	
€ 39,466	
€ 12.234	
€ 2.250	
€ 2.358	
€ 16.842	
€ 53.950	
€ 11.889	
€ 1.888	
€ 9.981	
€ 1.381	
€ 2.262	
€ 3,643	
€ 1,037	
€ 523	
€ 977	
€ 72.469	
1.793	
160	
16	
88	
1.489	
€ 48,67	
2032	
€ 40,949	
100,0%	
€ 409	
€ 2.256	
€ 12.285	
€ 1.978	
€ 14,263	
€ 55,212	
€ 12,147	
€ 2,294	
€ 9,853	
€ 1,485	
€ 1,123	
€ 70,338	
1.793	
160	
40	
24	
1,529	
€ 46,00	
€ 300,68	
-€ 2,67	
€ 4,082	
€ 296	
0,4%	
€ 4,378	
€ 3,401	
€ 977	
48	
1-1-2032	
€ 287,67	
€ 81,42	

	BIO	DEPP	GIST	LBV	NEORESINS	DPC	RESINS
1	Geïndexeerd pensioengevend				0120 (PT)	PT1 (0306)	0E20 (PT 1)
						PT2 (0307)	0E31 (pl.islg add.)
				0030 (Perm. O.C. Duty Allowance)		PT3 (0308)	
						PT ORBA Inf. Proof (0310)	
2	Geïndexeerd niet-pensioengevend					PT4 (0309)	1E10 (PT 2)
3	Nominaal, pensioengevend				0121 (PT)	PT ORBA-nominal (0311)	0E21 (PT 3)
		0Q22 (PT)	0A21 (Frozen PT FT)				0E22 (PT 4)
		0M21 (PT Nominal Gar.)	0A22 (Funct. PT FT)				Calamiteiten consignatie
			0A04 (PT) (AO)				0E23 (PT sat)
4	Nominaal niet-pensioengevend	Vergoeding verblijfskosten	1A02 (spaarpremie 2003)	1027 (spaarpremie 2003)	Arbeidsmarkttoeslag	1311 (spaarpremie)	
		Afschandsvergoeding	Bruto uitkering	1020 (spaarpremie 1994)	Ketelgeld	Maalijdvergoeding	
		Aanv DSM	Persoonlijke toeslag bruto	Respr. Toelage netto		Persoonlijke toeslag bruto	
			Arbeidsmarkttoeslag	Vergoeding reiskosten netto	Mentorgeld		(1E28) Spaarbijdrage
			Dienstjuitkering (0A06)	Div vergoeding bruto			Persoonlijke toeslag 2
				Kledingeld			
				Vergoeding telewerken			
5	Aflopend, pensioengevend			Vergoeding eigen auto netto			
		0Q20 (PT) 0Q31 (shift allowance (reduct.))	Netto vergoeding	Div. vergoeding netto			Telewerk
6	Een %, niet-pensioengevend						0E33 (reduction shift bonus)
7	Een %, pensioengevend			0061 (inconvenience allowance)			BWO% (0E35)
				0062 (Extra allowance)	PT earlylate (0123)		