

SOLVAY

asking more from chemistry®

Schepersweg 1
6049 CV Herten

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

SOLVAY CHEMIE B.V. - ROERMOND

1 april 2016 tot en met 31 maart 2018

Versie 15.0.0

© 2016 Cao-partijen en AWVN
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande toestemming van partijen bij deze cao almede de Algemene Werkgeversvereniging AWVN te Den Haag

INHOUDSOPGAVE

Deel I: Algemeen

Art.		Blz.	
1		5	Definities
2		6	Algemene verplichtingen van de partijen
3		7	Algemene verplichtingen van de werkgever
4		7	Algemene verplichtingen van de werknemers
5		8	Werkgelegenheid
6		10	Bondswerk in het bedrijf
7		11	Ondernemingsraad
8		11	Algemene procedures en voorschriften

Deel II: Het Dienstverband

Art.		Blz.	
9	A.	11	Aanneming en proeftijd
	B.	11	Soorten dienstverband
	C.	12	Ontslag - opzegtermijn
10		14	Dienstrooster en arbeidsduur

Deel III: Beloning

Art.		Blz.	
11		17	Salarissen
12		18	Bijzondere beloningen
	A.	18	Toeslag voor werk in ploegen
	B.	19	Overplaatsing op medisch advies of om bedrijfsredenen
	C.	20	Vergoeding voor consignatie en extra oproepen
	D.	21	Beloningen voor afwijkingen van het dienstrooster
	E.	23	Vergoeding bij overplaatsing naar andere ploeg of dienst
13		23	Uitkering bij overlijden

Deel IV: Afwezigheid

Art.		Blz.	
14		23	Vakantie en vakantietoeslag
	A.	23	Vakantie
	B.	25	Vakantietoeslag
15		26	Arbeidsduurverkorting
16		26	Zon- en feestdagen
17		27	Buitengewoon verlof
18		29	Arbeidsongeschiktheid
19		31	Partieel leerplichtigen

Deel V: Diversen

Art.	Blz.	
20	32	Ziektekostenregeling
21	32	Levensloopregeling
22	32	Pensioenregeling
23	36	Bijdrage aan vakbonden
24	36	Tussentijdse wijziging
25	37	Duur

Bijlagen:

Bijlage	1:	Extra uitkering, Resultaatafhankelijke Uitkering en Salaristabellen
Bijlage	2:	Functierangschikkingslijst conform ORBA
Bijlage	3:	Aanvullende verzekering voor langdurige arbeidsongeschiktheid
Bijlage	4A:	Pensioenstartbrief en Pensioenreglement Solvay Chemie B.V. Basisregeling 2015 bij Delta Lloyd Levensverzekering NV
Bijlage	4B:	Excedent pensioenregeling
Bijlage	5:	Levensloopregeling
Bijlage	6:	Deeltijdarbeid, Ouderschapsverlof, Loopbaanonderbreking.
Bijlage	7:	Verlofspaarregeling
Bijlage	8:	Opleidingen
Bijlage	9:	Regeling vergoeding woon-werkverkeer
Bijlage	10:	Protocolafspraken

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Solvay Chemie B.V. te Roermond

als partij ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam
De Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

zijn overeengekomen de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van Solvay Chemie B.V. te Roermond te verlengen voor de periode van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018.

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- Bedrijf:	het te Roermond gelegen bedrijf van de werkgever.
- Werkgever:	partij ter ene zijde.
- Vakverenigingen:	elk der partijen ter andere zijde.
- Werknemer:	de mannelijke of vrouwelijke werknemer, uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, in volledige dan wel in gedeeltelijke dienst werkzaam in het bedrijf van Solvay Chemie te Roermond, voor zover werkzaam in functies, ingedeeld in de groepen welke als bijlage 2 aan deze overeenkomst zijn toegevoegd.
- Echtgenoot:	onder echtgenoot wordt mede verstaan de geregistreerde partner en de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont als bedoeld in 1:3 van de Wet arbeid en zorg.
- Ondernemingsraad:	de ondernemingsraad van het bedrijf.
- Dienstrooster:	een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en deze eventueel onderbreken.

- Normale arbeidsduur: het gemiddelde aantal uren per week, dat de werknemers volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- Maandsalaris: het maandsalaris als bedoeld in artikel 11.
- Maandinkomen: maandsalaris eventueel vermeerderd met de toeslagen als bedoeld in artikel 12 onder A en in artikel 12 onder B.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de partijen

1. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen mede te werken aan een ongestoorde voortzetting van het bedrijf en zich te keren tegen werkstakingen en eventuele andere arbeidsonrust onverschillig of deze door toedoen van anderen dan wel van hun leden zou zijn ontstaan. De vakverenigingen passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking toe zolang de werkgever geen uitsluiting toepast.

2. Het in lid 1 genoemde stakingsverbod geldt niet indien de werkgever heeft besloten:
   - een fusie aan te gaan
   - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten
   - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren wanneer de gezamenlijke vakverenigingen daartegen zeer ernstige bezwaren hebben.

   In dat geval zullen de vakverenigingen staking evenwel niet toepassen dan na overleg met de werkgever en nadat alle beschikbare middelen om tot overeenstemming te geraken zijn uitgeput.

3. Ingeval van werkstaking en eventuele andere arbeidsonrust zullen de vakverenigingen voor zover mogelijk ertoe bijdragen dat de werkzaamheden, die noodzakelijk zijn voor het behoud van veiligheid, hygiëne, producten, materieel, installaties enz., voortgang zullen vinden.

4. Arbeidsgehandicapten.
   Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever staat positief ten opzichte van re-integratie van arbeidsgehandicapten en zal daarmee in de vervulling van vacatures rekening houden. Over de effecten van dit beleid zal periodiek aan de vakorganisaties worden gerapporteerd.

De werkgever zal de dienstbetrekking met een gehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met het in deze overeenkomst bepaalde.

2. De werkgever zal met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

3. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden en zal aan de werknemer de nodige persoonlijke beschuttingsmiddelen ten gebruik geven.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemers

1. De werknemers zijn verplicht alle voor hen uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en zich te gedragen naar de bepalingen van de algemene procedures en voorschriften die gelden in het bedrijf van de werkgever te Roermond (zie artikel 8).

2. De werknemers zijn verplicht de hun opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten en daarbij de aanwijzingen die hen door of namens de werkgever worden verstrekt, in acht te nemen.

3. De werknemers zijn verplicht de belangen van het bedrijf van werkgever als goed werknemer te behartigen ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

4. De werknemers, die voornemens zijn een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, zullen daartoe niet overgaan dan na vooraf verkregen toestemming van de werkgever.

5. De werknemers zijn gehouden tot geheimhouding van alle op welke wijze ook te hunner kennis gekomen bijzonderheden omtrent de inrichting, de fabricage, de in- en verkoop betreffende de onderneming van de werkgever of van de met haar in relatie staande ondernemingen, welke een of meer soortgelijke of aanverwante artikelen fabriceren of verhandelen. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.

6. De werknemers zijn mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijke normen in het bedrijf van de werkgever en gehouden de naleving van desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven, te bevorderen.

7. De werknemers kunnen, bij in dienst treden en gedurende de dienstbetrekking, zijn gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin specifieke regelingen ten aanzien van geheimhouding, uitvindingen en concurrentiebeding kunnen worden opgenomen.

8. De werknemers van 55 jaar of ouder zullen als regel niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

9. De werknemers van 55 jaar of ouder, die na hun indiensttreding of na hun 45e jaar in dienst van de werkgever steeds in dagdienst gewerkt hebben, zullen niet verplicht worden om in volcontinudienst te gaan werken.

10. De werknemer is verplicht de veiligheidsvoorschriften op te volgen en de persoonlijke beschuttingsmiddelen te gebruiken. Voorts is de werknemer verplicht iedere onveilige situatie te melden.

11. De werknemer heeft het recht om bij acuut gevaar zijn werkzaamheden op te schorten, tenzij het tot zijn taak behoort om maatregelen te treffen om dit gevaar te keren respectievelijk de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken.
De werknemer heeft de plicht dergelijk acuut gevaar onverwijld aan zijn chef of aan een veiligheidsfunctionaris te melden.

Artikel 5: Werkgelegenheid

1. Indien de werknemersorganisaties hiertoe de wens te kennen geven, zal de werkgever hen 2x per jaar informeren over de algemene gang van zaken alsmede over de investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding kunnen geven, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn. Hierbij zal door de werkgever en de werknemersorganisaties rekening worden gehouden met de positie en de taak van de ondernemingsraad.

2. De werkgever zal gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.

3. Ingeval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.

4. Ingeval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf zelf noodzakelijk acht, onverminderd het bepaalde in artikel 2 lid 2.

5. De werkgever zal, indien er te vervullen vacatures ontstaan, eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het UWV. Hierbij zal tevens worden aangegeven of en in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of mindervalide werknemers.
Na vervulling van een dergelijke vacature zal deze bij het UWV worden afgemeld.

6. Indien van arbeidskrachten van uitzendbureaus gebruik moet worden gemaakt en voor zover het UWV hierin niet kan voorzien, zullen deze alleen betrokken worden van bonafide uitzendbureaus. De werkgever zal minstens 1x per jaar of zoveel vaker als de ondernemingsraad de wens te kennen geeft, de ondernemingsraad een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten.

7. De werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten - alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties kunnen zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten.
De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.

8. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels dient de werkgever die overweegt:
   - een fusie aan te gaan;
   - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten
     en/of
     de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,

   bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
   In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakorganisaties, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de te overwegen maatregelen.
   Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers

voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties en de ondernemingsraad.
De werkgever zal in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

9. Ter bevordering van het overleg over het sociaal beleid zal de werkgever tenminste éénmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens verstrekken, waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, werkoverleg en ontslag. Deze feitelijke gegevens zullen betrekking kunnen hebben op:
   - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
   - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
   - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
   - beoordelingssystemen en overwerk;
   - ouderenbeleid;
   - milieuzaken.

   De werkgever zal tenminste 14 dagen vóór de bespreking in de ondernemingsraad deze feitelijke gegevens aan de vakverenigingen en op aanvraag van ieder personeelslid ter beschikking stellen.

Artikel 6: Bondswerk in het bedrijf

Indien de vakverenigingen de wens te kennen geven, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden van de kontakten door de vakverenigingen met hun leden in de onderneming daartoe de volgende mogelijkheden verlenen.

a. Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep in de onderneming.

b. Het op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen vrijaf geven aan kaderleden der vakverenigingen, werkzaam in ploegendienst, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der vakverenigingen over aangelegenheden het eigen bedrijf betreffend, voor zover de voortgang van de bedrijfswerkzaamheden hierdoor in genen dele wordt verstoord.

c. Ten behoeve van het eigen personeel het op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen beschikbaar stellen - als regel buiten werktijd van de dagdienst - van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over aangelegenheden het eigen bedrijf betreffend.

d. Het - alleen in dringende gevallen - beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor kontakten door bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen met leden van de vakverenigingen.

e. In het kader van het onder a. tot en met d. bedoeld bedrijvenwerk stelt de werkgever een redelijk en noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening gehouden wordt met het aantal georganiseerden.
Over het aantal uren en de besteding daarvan zal overleg gepleegd worden tussen vakvereniging en werkgever.

f. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die bestuurslid is van de bedrijfsledengroep - en als zodanig schriftelijk aan de werkgever bekend is gemaakt - niet doen eindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.

Artikel 7: Ondernemingsraad

Teneinde een geregeld overleg te bevorderen, bestaat binnen de onderneming een ondernemingsraad.
De wijze van samenstelling, taak en bevoegdheden van de ondernemingsraad worden bij afzonderlijk reglement geregeld.

Artikel 8: Algemene procedures en voorschriften

1. In het bedrijf van de werkgever gelden algemene procedures en voorschriften, houdende de nadere regelgeving ten aanzien van arbeid in het bedrijf.

2. Wijzigingen van de algemene procedures en voorschriften zullen, daar waar de Wet op de Ondernemingsraden dit verplicht stelt, niet dan in overleg met de Ondernemingsraad worden aangebracht, onverminderd het recht van de vakverenigingen ter zake overleg te plegen met de werkgever.

Artikel 9: Dienstverband

A. **Aanneming en proeftijd**
Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een schriftelijk vast te leggen proeftijd van 2 maanden, tenzij in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst een kortere termijn wordt overeengekomen, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden

B. **Soorten dienstverband**
1. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
   c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;

d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

2. Vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:

a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

c. Lid 2, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen de werkgever en de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.

C. **Ontslag, opzegtermijn**

1. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld onder A, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd, neemt de dienstbetrekking een einde:

a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

door opzegging van de zijde van de werkgever of van de werknemer tegen de laatste dag van een kalendermaand met inachtneming van de opzegtermijn, welke bedraagt:

- voor de werkgever:
  tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd doch ten hoogste 13 weken, met dien verstande dat voor werknemers van 45 jaar en ouder voor elk vol jaar dienstverband na het bereiken van de 45-jarige leeftijd de opzeggingstermijn met 1 week

wordt verlengd, terwijl voor deze verlenging eveneens een maximum van 13 weken geldt;

- voor de werknemer:
  tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd doch ten hoogste 6 weken, een en ander met dien verstande, dat de termijn van opzegging voor beide partijen tenminste één maand zal bedragen;

- een en ander tenzij in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn is bepaald.

b. voor de werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

   op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat hiervoor enige opzegging vereist is, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7: 668 B.W. 1e lid, tenzij het bepaalde in B lid 2 van dit artikel van toepassing is. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is aangegaan met een duur van zes maanden of langer, zal de werkgever aan de werknemer uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, schriftelijk mededeling doen over het al dan niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst. Bij voortzetting zal hij tevens meedelen onder welke voorwaarden hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:

   bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in B lid 2 van dit artikel van toepassing is.

2. De arbeidsovereenkomst van werknemers eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende (pre)pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot eerder uittreden.
   De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, op de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 10: Dienstrooster en arbeidsduur

1. a De arbeidsduur voor de werknemers werkzaam in dagdienst en 2-ploegendienst bedraagt 40 uren per week, met dien verstande dat de arbeidsduur gemiddeld 38 uren per week zal zijn een en ander conform het gestelde in artikel 15.

   b De arbeidsduur voor werknemers werkzaam in de VCD bedraagt gemiddeld 229,875 diensten, waarvan 4 diensten voor opleiding, training, vorming en informatie.

   Wijziging van de bepalingen in deze cao inzake arbeidstijden en rusttijden zijn onderwerp van gesprek met de vakorganisaties. Afspraken op dit gebied met de ondernemingsraad worden niet gewijzigd zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad. Hierbij gelden de grenzen van de z.g. overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet.

2. Oudere werknemers verwerven met ingang van de maand volgend op de maand waarin zij onderstaande leeftijden bereiken het recht op afwezigheid gedurende onderstaand aantal dagen/diensten per kalenderjaar.

Voor werknemers geboren na 1-1-1960 geldt:

7 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 8 weken	afgerond 7 dg / diensten
6 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 7 weken	afgerond 8dg / diensten
5 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 6 weken	afgerond 9 dg / diensten
4 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 5 weken	afgerond 10dg / diensten
3 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 4 weken	afgerond 13dg / diensten
2 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 3 weken	afgerond 17dg / diensten
1 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per 2 weken	afgerond 13 dg/ diensten
0.5 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd	1 dag per week	afgerond 26 dg/ diensten

Voor werknemers geboren tussen 1-1-1957 en 1-1-1960 geldt: Medewerker kan bepalen wanneer hij/zij de buffer van ouderendagen (103) volgens onderstaande staffel laat ingaan binnen periode AOW gerechtigde leeftijd – 9 jaar en AOW gerechtigde leeftijd – 7 jaar. Kenbaar maken 1 maand voor AOW gerechtigde leeftijd – 9 jaar. Indien de buffer opgesoupeerd is vervalt deze regeling.

7 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 8 weken afgerond 7 dg / diensten
6 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 7 weken afgerond 8 dg / diensten
5 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 6 weken afgerond 9 dg / diensten
4 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 5 weken afgerond 10 dg / diensten
3 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 4 weken afgerond 13 dg / diensten
2 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 3 weken afgerond 17 dg / diensten
1 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per 2 weken afgerond 13 dg / diensten
0.5 jaar voor aangegeven einddatum regeling	1 dag per week afgerond 26 dg / diensten

Voor werknemers geboren voor 1-1-1957 geldt:
Standaard zullen de huidige rechten op 1-4-2014 die de betreffende werknemer heeft bevroren worden voor een periode AOW gerechtigde leeftijd - 65 jaar. Na de bevriezingsperiode gaat de werknemer over naar de volgende staffel. Medewerker kan de periode van bevriezen van de rechten verkorten en daarmee de einddatum van de regeling aanpassen, maar dient dit aan te geven voor 1-10-2014. Het totaal aan ouderendagen is 103 dagen aangevuld met de bevroren rechten. Indien de opnieuw bepaalde rechten opgesoupeerd zijn vervalt de regeling.

Overgangssituatie:
Medewerkers met geboortejaar 1957 ontvangen bij keuze uitstel/ bevriezen 2 jaar lang 4 dagen extra. Met geboortejaar 1958 2 jaar lang 3 dagen extra en met geboortejaar 1959 2 jaar lang 2 dagen extra.

Voorbeeld: Medewerker is 59 jaar en heeft 8 leeftijdsdagen. Hij/zij besluit om de regeling 1 jaar te bevriezen in plaats van 2 jaar (AOW gerechtigde leeftijd – 65 jaar). Dit houdt in dat hij 1 jaar langer, 8 diensten/dagen (bestaande rechten) krijgt en daarna overgaat naar de volgende staffel (9 diensten/dagen per jaar). Indien de totale nieuwe buffer op is vervalt de regeling (103 + 8 = 111 diensten). Dit dient aangegeven te worden voor 1 oktober 2014.

In de onderstaande tabel staan de rechten welke op 1-4-2014 bevroren worden: Oudere werknemers verwerven met ingang van

de maand volgend op de maand waarin zij onderstaande leeftijden bereiken het recht op afwezigheid gedurende onderstaand aantal dagen/diensten per kalenderjaar.

bij 58 jaar	1 dag per 8 weken	afgerond 7 dg / diensten
bij 59 jaar	1 dag per 7 weken	afgerond 8 dg / diensten
bij 60 jaar	1 dag per 6 weken	afgerond 9 dg / diensten
bij 61 jaar	1 dag per 5 weken	afgerond 10dg / diensten
bij 62 jaar	1 dag per 4 weken	afgerond 13 dg / diensten
bij 63 jaar	1 dag per 3 weken	afgerond 17 dg / diensten
bij 64 jaar	1 dag per 2 weken	afgerond 13 dg / diensten
bij 64½ jaar	1 dag per week	afgerond 26 dg / diensten

Regeling voor nieuwe rechten

7 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 8 weken	afgerond 7 dg / diensten
6 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 7 weken	afgerond 8 dg / diensten
5 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 6 weken	afgerond 9 dg / diensten
4 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 5 weken	afgerond 10 dg/ diensten
3 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 4 weken	afgerond 13 dg/ diensten
2 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 3 weken	afgerond 17 dg/ diensten
1 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per 2 weken	afgerond 13 dg/ diensten
0.5 jaar voor aangegeven einddatum	1 dag per week	afgerond 26 dg/ diensten

De betaling over deze dagen/diensten zal bij afwezigheid 85% zijn van het normale inkomen over die dagen/diensten.

Gebruikmaken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraak op vakantietoeslag en evenmin voor de uitkeringen bij ziekte, werktijdverkorting (short-time) en werkloosheid.

De wijze waarop de dagen in de respectievelijke periodes in de vorm van hele dagen of diensten worden genoten, zal na onderling overleg met betrokkenen worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang.
De dagen dienen te worden opgenomen in de betreffende periode,

waarin ze zijn opgebouwd. Indien een en ander niet kan geschieden in verband met arbeidsongeschiktheid, vervallen deze dagen.

Indien door bedrijfsomstandigheden de dagen/diensten in de respectievelijke periodes niet opgenomen kunnen worden, zullen deze in de eerstvolgende periode opgenomen worden.

3. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 7 en 18 uur.

   b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld.

   c. In volcontinudienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

Artikel 11: Salarissen

De salarisschalen worden opgenomen in bijlage 1, welke aan deze overeenkomst wordt toegevoegd en welke geacht wordt deel uit te maken van deze overeenkomst.

- Aan de werknemer die in dienst treedt, wordt tenminste het maandsalaris bij 0-funktiejaren toegekend van de salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld, indien hij de in de betreffende salarisgroep voorkomende maximumleeftijd heeft bereikt.

- De werknemer die een hogere functie gaat vervullen, welke in een hogere salarisgroep is ingedeeld, wordt in de nieuwe salarisgroep ingeschaald op een salaris dat 1 functiejaar boven het dichtst bijliggende hogere salaris ligt.

- Salarisverhogingen in verband met leeftijdsverhogingen (leeftijdsschaal) gaan in op de eerste van de maand volgende op de verjaardag.

- Na overgang van de leeftijdsschaal naar de functiejarenschaal, wordt het 1e functiejaar met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan toegekend, indien de werknemer in het jaar van overgang naar de functiejarenschaal de maximum leeftijd in de leeftijdsschaal vóór 1 juli heeft bereikt.

- Bij indiensttreding op basis van de functiejarenschaal zal het aantal

functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

a. De werkgever zal de geldelijke beloning van een gehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.

b. Indien op grond van medische redenen de werknemer in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 12 onder B sub a na de eventuele aanvullingsperiode als genoemd in artikel 18 op overeenkomstige wijze van toepassing.
De vakvereniging is bevoegd over de vaststelling van het salaris met de werkgever in overleg te treden, indien de desbetreffende werknemer daartoe aan de vakvereniging de wens te kennen geeft.

Artikel 12: Bijzondere beloningen

A. Toeslag voor werk in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per maand voor:

-	2-ploegendienst	12,0%	van het maandsalaris
-	5-ploegendienst	30,5%	van het maandsalaris

Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, ontvangt hij slechts een evenredig deel van vorengenoemde toeslag en wel voor de diensten waarin hij ploegenarbeid heeft verricht.
Werknemers in dagdienst, die in een maand gedurende 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die maand vorengenoemde ploegentoeslag; wordt in een maand slechts gedurende 10 of minder diensten in ploegendienst ingevallen, dan ontvangen de betreffende werknemers de beloning volgens lid D van dit artikel.

B. Overplaatsing op medisch advies of om bedrijfsredenen

a. Voor werknemers, die op medisch advies van de bedrijfsarts, desgewenst na overleg met de behandelende arts, of om bedrijfsredenen functioneel worden teruggeplaatst, geldt de volgende regeling:

Voor zover het in de nieuwe salarisgroep te bereiken maximum niet voldoende is om het feitelijk salaris te dekken, wordt een persoonlijke toeslag gegeven, die op het moment van overplaatsing en verder jaarlijks wordt afgebouwd met 1/5 deel van het oorspronkelijk bedrag.

b. Voor werknemers, die op medisch advies van de bedrijfsarts, desgewenst na overleg met de behandelende arts, of om bedrijfsredenen worden overgeplaatst van ploegendienst naar dagdienst (al of niet gelijktijdig met functionele terugplaatsing), geldt ten aanzien van het bedrag van de ploegentoeslag op het moment van overplaatsing, de volgende afbouwregeling:

Onafgebroken dienstjaren in ploegendienst	Tijdsduur en percentage doorbetaling van bedrag oorspronkelijke ploegentoeslag	
0 - 6 maanden	lopende maand	100%
6 maanden - 3 jaar	lopende + volgende maand	100%
3 - 5 jaar	lopende + volgende maand daarna 2 maanden --> 2 maanden --> 1 maand --> 1 maand	100% 80% 60% 40% 20%
5 jaar of meer	lopende + volgende maand daarna 4 maanden --> 4 maanden --> 3 maanden --> 3 maanden	100% 80% 60% 40% 20%

c.1. Na het bereiken van de 52½-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan, bedoeld onder a, en de toeslag of het restant daarvan bedoeld onder b mits minimaal 10 jaar aansluitend in ploegendienst gewerkt is, niet verder afgebouwd. Het op dat

moment vastgestelde bedrag van de toeslag of van het eventuele restant daarvan wordt verhoogd op de data en met de percentages van de algemene verhogingen van deze cao.

c.2. De afbouw van de ploegentoeslag als bedoeld onder b. vindt niet verder plaats, wanneer de ploegentoeslaggarantie volgens onderstaande staffel is bereikt:
- voor het 1ste t/m het 10de jaar ploegendienst: 1% toeslag per ploegendienstjaar;
- voor het 11de t/m het 20ste jaar ploegendienst: 1,25% toeslag per ploegendienstjaar;
- voor de jaren boven het 20ste jaar ploegendienst: 1,5% toeslag per ploegendienstjaar;

Bij 30 ploegendienstjaren blijft derhalve een ploegentoeslaggarantie van 37,5% van het ploegentoeslagbedrag. Wanneer de ploegentoeslaggarantie is bereikt wordt zij verhoogd op de data en met de percentages van de algemene verhogingen van deze cao.

d. De in de leden a en b genoemde uitkeringen worden slechts gedaan, indien en voor zover geen wettelijke uitkeringen worden toegekend en indien en voor zover het dienstverband blijft bestaan.

e. Indien de overplaatsing van ploegendienst naar dagdienst een tijdelijk karakter (t/m maximaal 3 maanden) heeft, vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats

C. Vergoeding voor consignatie en extra oproepen

a. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per week consignatie: 10½% van het maandsalaris.

Bij eventuele vervanging door een ander, wordt per etmaal 1,5% van diens maandsalaris aan de vervanger als consignatievergoeding betaald en ontvangt diegene die de consignatie overgeeft per etmaal 1,5% consignatievergoeding minder.

Werknemers, die tijdens de week dat zij geconsigneerd zijn extra reizen naar de fabriek moeten maken, ontvangen daarvoor niet de onder b.1. van dit lid genoemde vergoeding. De reiskosten voor een extra reis naar de fabriek worden vergoed op basis van de geldende kilometervergoeding.

b.1. Ingeval een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever in een etmaal extra reizen naar de fabriek moet

maken voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij per keer, uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris:

- op maandag t/m vrijdag 0,76%
- op zaterdag 0,92%
- op zondag 1,22%
- op feestdagen 1,83%

b.2. De reiskosten voor een extra reis naar de fabriek worden vergoed op basis van de geldende kilometervergoeding.

c. Indien de onder a. bedoelde werknemer om medische redenen geen wachtdienst meer kan lopen, zal, indien de werknemer tenminste 55 jaar is en gedurende tenminste 5 jaar in dit wachtdienstrooster ingedeeld in geweest, de wachtdienstvergoeding in 4 periodes van een half jaar worden afgebouwd.

0 - 6	maanden :	100 %
6 - 12	maanden :	75 %
12 - 18	maanden :	50 %
18 - 24	maanden :	25 %

D. Beloningen voor afwijkingen van het dienstrooster

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

a. Indien de bedrijfsomstandigheden zulks naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen overschrijdingen bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.

b. Het inkomen van de onder a. bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris: per uur overschrijding:

1. op maandag t/m vrijdag 0,92%
2. op zaterdag 1,06%
3. op zondag 1,22%
4. op feestdagen 1,83%

Het verrichten van arbeid op uren voorafgaande aan of volgende op de eigen dienst, waardoor het aantal uren van deze dienst wordt overschreden, wordt uitsluitend beloond volgens de onder 1 t/m 4 genoemde percentages, eventueel onder vermindering van 0,61% voor elk uur opgenomen compenserende vrije tijd.

Het verrichten van arbeid door werknemers van volcontinudienst op voor hen geldende roostervrije dagen wordt beloond als volgt:

1.	uren op maandag t/m vrijdag	1,22%
2.	uren op zaterdag	1,53%
3.	uren op zondag	1,83%
4.	uren op feestdagen	2,44%

Compenserende vrije tijd voor arbeid op deze roostervrije dagen wordt op de genoemde percentages als volgt in mindering gebracht:

per uur opgenomen:

1.	op maandag t/m vrijdag	0,61%
2.	op zaterdag	0,92%
3.	op zondag	1,22%
4.	op feestdagen	1,83%

- De beloning voor arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 16 leden 4 en 5.

- Voor de berekening van de beloningen genoemd in artikel 12 en artikel 16 worden de dagen gerekend vanaf 6 uur op een bepaalde dag tot 6 uur van de daaropvolgende dag. Nieuwjaarsdag wordt gerekend aan te vangen om 22.00 uur op 31 december en te eindigen op 22.00 uur op de volgende dag.

- Wettelijk voorgeschreven rusttijd, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald

- Overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder wordt geacht deel uit te maken van de in artikel 10 genoemde dienstroosters.

- Indien er wordt gewerkt in de volcontinudienst tijdens de collectieve vakantie zal de tijd voor tijd regeling gelden. Werken in deze periode zal uitsluitend plaatsvinden op basis van vrijwilligheid.

c. Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst arbeid verricht buiten het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen het dienstrooster als bedoeld in artikel 10 lid 1, wordt over deze meeruren

naast het uurloon, vakantietoeslag, 13e maand en Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU) betaald.

E. Vergoeding bij overplaatsing naar andere ploeg of dienst.

Werknemers, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, op verzoek van werkgever en voor minimaal 7 diensten, ontvangen daarvoor per overplaatsing uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris:

- indien de rust tussen 2 diensten meer bedraagt dan 8 uur 1%

- indien de rust tussen 2 diensten 8 uur of minder bedraagt 1½%

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

Artikel 13: Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering doen overeenkomstig het bepaalde in artikel 7: 674 B.W.

Artikel 14: Vakantie en vakantietoeslag

A. Vakantie

1. Vakantiejaar.

   Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur en opname van de vakantie.

   De werknemer in dagdienst en 2-ploegendienst verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 24 dagen of diensten, 20 wettelijke en 4 bovenwettelijke.

   De werknemer in volcontinudienst verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 23,5 diensten, 20 wettelijke en 3,5 bovenwettelijke.

a. De werknemers hebben per vakantiejaar bovendien recht op de navolgende extra bovenwettelijke vakantiedagen:

Vanaf 35 - jarige leeftijd :	1 dag
Vanaf 40 - jarige leeftijd :	2 dagen
Vanaf 45 - jarige leeftijd :	3 dagen
Vanaf 50 - jarige leeftijd :	4 dagen
Vanaf 55 - jarige leeftijd :	5 dagen

Het recht op de extra bovenwettelijke vakantiedagen geldt vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer de genoemde leeftijd bereikt.

b. De werknemer, die in de loop van een jaar in dienst van de werkgever treedt, heeft recht op een aantal vakantiedagen, dat evenredig is aan het nog komende aantal hele kalendermaanden van dat jaar. Voorts kan de werknemer, die in de loop van een jaar in dienst van de werkgever treedt, aanspraak maken op zoveel dagen onbetaald verlof als overeenkomt met het aantal vakantiedagen dat hem over dat jaar werd uitbetaald bij de beëindiging van de voorgaande dienstbetrekking.
De werknemer, die in de loop van een jaar de dienst van de werkgever verlaat, kan slechts aanspraak maken op een aantal vakantiedagen, dat evenredig is aan het aantal hele kalendermaanden dienstverband in dat jaar.

c. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld per jaar 12 diensten aaneengesloten vakantie op te nemen.

Van de jaarlijkse vakantiedagen kunnen er maximaal 10 als snipperdagen worden opgenomen.

Werknemers werkzaam in dagdienstrooster, kunnen halve snipperdagen opnemen. De dagdienst krijgt de gelegenheid om een halve snipperdag vanaf 11:00 uur op te nemen, mits de dagdienst is begonnen om 07:00 uur.

d. De vakantiedagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.

Voor zover opname door onvoorziene omstandigheden niet mogelijk is geweest, zal opname van vakantiedagen kunnen worden toegestaan tot 1 maart volgende op het betreffende vakantiejaar.

Zijn op die datum de resterende vakantiedagen nog niet opgenomen, dan stelt de directie na overleg met de werknemers data in maart vast, waarop deze dagen opgenomen moeten worden.

Indien het niet opnemen van vakantiedagen vóór 1 maart volgende op het betreffende vakantiejaar een direct of onvermijdelijk gevolg is van ziekte of ongeval, dan zal de werkgever na overleg met de werknemer data vaststellen waarop deze resterende vakantiedagen zoveel mogelijk direct na diens herstel alsnog zullen worden opgenomen.

Met ingang van 1998 is een Verlofspaarregeling van kracht, vastgelegd in bijlage 7 van deze cao. In het kader van die regeling kunnen vakantiedagen worden opgespaard voor opname op een later tijdstip.
Het overigens in dit sublid d bepaalde is op deze gespaarde dagen niet van toepassing.

e. In overleg met de ondernemingsraad kunnen door de werkgever maximaal 2 dagen per jaar als collectieve snipperdagen worden aangewezen. Deze aanwijzing zal vóór 1 mei van het betreffende jaar plaatsvinden.

f. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen vervallen na afloop van de wettelijke verjaringstermijn, tenzij die dagen zijn opgespaard in het kader van de Verlofspaarregeling.

g. Indien een werknemer meer dan 6 aaneengesloten maanden volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte, wordt hem slechts over de laatste 6 maanden recht op vakantie toegekend. Over de aaneengesloten maanden van afwezigheid vóór deze laatste 6 maanden, wordt geen vakantie opgebouwd met dien verstande dat tijdvakken worden samengesteld indien zij elkaar met onderbreking van minder dan 1 maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door opzet van de werknemer.

Met ingang van 1 januari 2012 vindt zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, volledige opbouw van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten plaats.

B. Vakantietoeslag ↑

Jaarlijks ontvangt de werknemer tegelijk met het salaris over de maand mei een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 13x het maandinkomen, met dien verstande, dat de werknemer die na 1 januari van een jaar bij werkgever in dienst treedt, een

vakantietoeslag ontvangt die evenredig is aan het aantal nog komende kalendermaanden van dat jaar.

Voor werknemers van 23 jaar of ouder zal de vakantietoeslag per 12 maanden dienstverband per 1 mei 2016 minimaal € 2003,00 bedragen en per 1 mei 2017 € 2043,00.

Bij beëindigen van het dienstverband in de loop van een jaar zal de nog niet/respectievelijk te veel betaalde vakantietoeslag naar evenredigheid van het hele aantal dienstmaanden in dat jaar worden verrekend.

Gedurende de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer recht op de in dit artikel geregelde vakantietoeslag met dien verstande, dat in deze toeslag begrepen zijn vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, zal de vakantietoeslag naar rato worden vastgesteld.

Artikel 15: Arbeidsduurverkorting

- Aan de werknemers in de dagdienst en aan werknemers in de 2-ploegendienst worden per vol kalenderjaar 12 individuele roostervrije dagen/diensten toegekend.
  In overleg met de Ondernemingsraad kan de werkgever een tweetal collectieve roostervrije dagen vaststellen.

- Indien om bedrijfsredenen een vastgestelde collectieve roostervrije dag geheel óf gedeeltelijk ingetrokken wordt, of als men moet opkomen op deze dag vanwege wachtdienst, dan worden de gewerkte uren beschouwd als overwerk met recht op compensatieverlof.
  Indien de betrokkene korter dan 3 weken van tevoren van het intrekken op de hoogte wordt gesteld, ontvangt hij bovendien oproepvergoeding conform artikel 12.C.b.

Artikel 16: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, kerstavond alsmede 1e en 2e Kerstdag en de door de overheid aangegeven dag ter viering van de verjaardag van Z.M. de Koning. Eenmaal in de 5 jaar - in het lustrumjaar - is 5 mei een feestdag ter viering van de Nationale Bevrijding.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, lopende van 6 - 6 uur. Nieuwjaarsdag loopt van 22.00 uur op 31 december tot 22.00 uur op 1 januari. Kerstavond vanaf 24 december 22.00 uur.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.

4. Werknemers in volcontinudienst, die volgens dienstrooster arbeid verrichten op een op zaterdag of zondag vallende feestdag, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt voor elk op een feestdag gewerkt uur 1,22% van het maandsalaris.

5. Werknemers, die volgens dienstrooster arbeid verrichten op een maandag t/m vrijdag vallende feestdag, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt voor elk op een feestdag gewerkt uur 0,61% van het maandsalaris.

Artikel 17: Buitengewoon verlof

1. De werknemer kan in de volgende gevallen doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en Zorg mits het verzuim noodzakelijk gedurende de werktijd plaatsvindt en mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

- bij ondertrouw van de werknemer	½ dag
- bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer	3 dagen *)
- bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een zijner kinderen	1 dag *)
- bij huwelijk van een der ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen	1 dag
- bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50-en 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders, grootouders en behuwd grootouders van de werknemer	1 dag
- gedurende bevalling van de echtgenote	minimaal 2 dagen

-	bij overlijden van de echtgenote (echtgenoot) en huisgenoot , van een eigen kind, van een der ouders of van een der bij de werknemer inwonende schoonouders	van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis met een max. van 4 dagen
-	bij overlijden van een der niet inwonende schoonouders, een aangehuwd kind van de werknemer, een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders of behuwd grootouders, een kleinkind van de werknemer	1 dag, plus 1 dag bij de begrafenis mits deze wordt bijgewoond
-	bij priesterwijding van een zoon of broer en bij professie van een zoon, dochter, broer, zuster, zwager, schoonzuster van de werknemer	1 dag
-	bij verhuizing van de werknemer die een zelfstandige huishouding voert	max. één keer per jaar 1 dag
-	Bij uitoefening van het actief kiesrecht en bij het nakomen van militaire of burgerlijke verplichtingen, voor zover deze persoonlijk moeten worden vervuld en waarvoor door de overheid geen vergoeding wordt gegeven, en bij zeer bijzondere gezins- en familieomstandigheden	de voor ieder geval afzonderlijk daarvoor door de werkgever toegestane tijd
-	bij deelneming door georganiseerde werknemers aan statutaire vergaderingen (1x per 3 jaar), bedrijfsgroepvergaderingen (1x per 3 jaar),vormingscursussen van hun organisatie (1x per 3 jaar)	de daarvoor benodigde tijd
-	voor jeugdige werknemers t/m 18 jaar, indien en voor zover zulks noodzakelijk is om daadwerkelijk vak-, beroeps- of algemeen vormend onderwijs te volgen	1 dag per week

***)** tenzij voor betrokkene op 31.3.1975 een gunstiger regeling gold.

2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of degene van wie hij het kind erkent.

3. Bij het noodzakelijke bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, gedurende de daarvoor benodigde tijd.

Het bepaalde in artikel 7: 628 B.W. met betrekking tot doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

- schorsing in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het arbeidsreglement;

- vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek.

Artikel 18: Arbeidsongeschiktheid

↑

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte:

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.

   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.

   Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen mits ook door de medewerker voldaan wordt aan alle eisen van de Wet Verbetering Poortwachter en het beleid van Solvay Chemie B.V., gericht op een actieve en volwaardige re-integratie. In de praktijk betekent dit o.a. dat door Solvay Chemie B.V. aangeboden passende arbeid door de medewerker moet worden geaccepteerd. Ook wanneer er sprake is van noodzakelijke om- en bijscholing om deze passende arbeid op te kunnen starten, geldt hiervoor voor de medewerker een inspanningsverplichting. Voor IVA gevallen geldt 2 maal 100% loondoorbetaling als vaststaat dat medewerker absoluut niet kan re-integreren.

5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken / werkloosheid.

   Per 2012 is er een aanvullende verzekering gesloten voor langdurige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA. Dit is de polis 'WIA Verzekeringen Hiaat Uitgebreid' bij Centraal Beheer. Deze polis is als bijlage 3 bij deze cao gevoegd. Deze verzekering vult een WGA-uitkering aan tot 70 % of 75 % van het verschil tussen het jaarloon en het nieuwe jaarloon bij respectievelijk minder of meer dan 50% benutten van de restverdiencapaciteit. Alleen aan de bijgevoegde polis in bijlage 3 kunnen rechten worden ontleend. De premie bedraagt een percentage van het bruto jaarloon tot maximaal de WIA-loongrens. De werknemer betaalt een bijdrage van 50 % in de premie. Deelname is niet verplicht. Met een afstandsverklaring kan een werknemer afzien van deelname.

   In artikel 22 van de cao zijn nog twee andere voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid opgenomen (WIA-excedentregeling en premievrijstelling).

6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

7. De werkgever heeft het recht:

   - om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

     a. door opzet, roekeloosheid, nalatigheid of grove onachtzaamheid arbeidsongeschikt is geworden;

b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;

d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;

f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

- loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

- aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;

i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Artikel 19: Partieel leerplichtigen

a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

c. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

d. Ingeval een werknemer toch op een van de in c. genoemde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).

   Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Artikel 20: Ziektekostenregeling

Solvay Chemie B.V. heeft voor haar werknemers een collectief ziektekostenverzekeringscontract afgesloten. Werknemers die hieraan deelnemen ontvangen, een bijdrage in de kosten van deze verzekering ter grootte van € 45,- bruto per maand ongeacht de samenstelling van het gezin en ongeacht of medewerker deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling. Voornoemde bijdrage geldt alleen voor de werknemer in dienst van Solvay Chemie B.V.

Artikel 21: Levensloopregeling

De levensloopregeling zoals weergegeven in bijlage 5.

Artikel 22: Pensioenregeling

1 Inhoud pensioenregeling

Werknemers nemen deel aan een basispensioenregeling en, in voorkomende gevallen, een excedentpensioenregeling met de volgende hoofdkenmerken.

1.1 Basispensioenregeling

De werknemer bouwt gedurende het dienstverband aanspraken op ouderdomspensioen, partnerpensioen, en wezenpensioen op. Daarnaast is de werknemer onder de voorwaarden van het reglement en de uitvoeringsovereenkomst verzekerd voor een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen in de vorm van een WIA-excedentverzekering. Ook is er een verzekering voor premievrijstelling bij

arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA.

De pensioenregeling is een uitkeringsovereenkomst op basis van een middelloonregeling met een richtpensioeningangsdatum op de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de deelnemer de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt.

De werknemer bouwt ieder jaar pensioenaanspraken op naar evenredigheid van het dienstverband in dat jaar. Het jaarlijkse opbouwpercentage is 1,875% van de pensioengrondslag vanaf 1-1-2015. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus een franchise. Als pensioengevend salaris geldt 12 maal het maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag, ploegentoeslag, en de vaste 13^{e} maand uitkering. Het pensioengevend salaris bedraagt nooit meer dan Euro 56.756 (niveau 2016). De franchise bedraagt Euro 12.953 (niveau 2016).

Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum tijdens het dienstverband bedraagt 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. Bij overlijden na de pensioendatum bedraagt het partnerpensioen 70% van het ingegane ouderdomspensioen.

Het wezenpensioen bedraagt 20% van het te bereiken partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum tijdens het dienstverband. Bij overlijden na de pensioendatum bedraagt het wezenpensioen 20% van het ingegane partnerpensioen.

1.2 Excedentpensioenregeling

Voor het ouderdomspensioen is deze regeling een premieovereenkomst. Deze regeling is bedoeld voor werknemers die deelnemen aan de basisregeling indien en voor zover hun salaris uitstijgt boven de maximumsalarisgrens van de basispensioenregeling. De werknemer heeft gedurende het dienstverband aanspraak op een premiestorting door de werkgever bij de verzekeraar die de regeling uitvoert. Deze premie is leeftijdsafhankelijk en wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris minus het maximum pensioengevend salaris van de basispensioenregeling zoals hierboven onder lid 1.1 vermeld. Als pensioengevend salaris in de excedentregeling geldt 12 maal het maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag, de toeslag die door de werkgever als pensioengevend is aangemerkt, en de vaste 13^{e} maand uitkering. Het maximum pensioengevend salaris voor 2016 is door de overheid vastgesteld op Euro 101.519.

Het pensioenkapitaal dat uit deze premiestortingen wordt gevormd, komt ter beschikking op de standaard pensioendatum indien de (gewezen) deelnemer dan in leven is. Het kapitaal wordt aangewend voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

Tevens biedt de regeling dekking voor een partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum. Voor dat deel is het een uitkeringsovereenkomst. Het partnerpensioen bedraagt 1,4 % van de pensioengrondslag maal het aantal (te bereiken) dienstjaren.
Het wezenpensioen bedraagt 20% van dit partnerpensioen.

2 Premie

De premie voor het ouderdomspensioen, partnerpensioen, en wezenpensioen in de basispensioenregeling wordt door werkgever aan de uitvoerder betaald.

Werknemers betalen een bijdrage in die premie. De werknemersbijdrage is 7 % van de pensioengrondslag per jaar tot 01-04-2015 en wordt daarna t/m 2018 telkens per 1 april van ieder jaar verhoogd met 1%. De aldus vastgestelde werknemersbijdrage is 8% per 01-04-2015, 9% per 01-04-2016, 10% per 01-04-2017,en 11% per 01-04-2018 en 01-04-2019.

De premie voor het aanvullende arbeidsongeschiktheidspensioen wordt betaald door werkgever.

De netto premie voor de excedentpensioenregeling bedraagt voor de verschillende leeftijdscategorieën de volgende percentages van de vastgestelde pensioengrondslag, te vermeerderen met administratiekosten en opslagen voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid:

15 t/m 19 jaar	7,20%
20 t/m 24 jaar	8,00%
25 t/m 29 jaar	9,30 %
30 t/m 34 jaar	10,80 %
35 t/m 39 jaar	12,50 %
40 t/m 44 jaar	14,60 %
45 t/m 49 jaar	17,00 %
50 t/m 54 jaar	19,80 %
55 t/m 59 jaar	23,30 %
60 t/m 64 jaar	27,70 %
65 t/m 66 jaar	31,50 %

De werkgever betaalt daarnaast een premie voor het partner - en wezenpensioen in de excedentregeling.

3 Toeslagen

Op de pensioenaanspraken van de aktieve deelnemers (opgebouwd vanaf januari 2010) worden jaarlijks toeslagen verleend van maximaal de structurele loonsverhoging conform de onderhavige cao. De ingegane pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd met de Consumentenprijsindex (CPI 2006, totale bestedingen), echter met een minimum van 0 en tot maximaal de cao verhoging. De werkgever beslist evenwel jaarlijks in hoeverre de pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening heeft de werkgever een depot gevormd. De jaarlijkse dotatie aan het depot wordt door de werkgever bepaald. Aan het depot worden jaarlijks de door de werkgever beschikbaar gestelde middelen toegevoegd. De werkgever zal gedurende de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst met de verzekeraar (dus tot en met 2019) jaarlijks Euro 100.000 in het depot “A” storten. Daarvan zal 200k Eur belegd worden in aandelenindex MSCI world, depot “B”.

Voor zover een arbeidsongeschiktheidspensioen tot uitkering is gekomen, zal dat – zolang die uitkering duurt – jaarlijks per 1 januari met 2 % samengesteld worden verhoogd.

Op opgebouwde pensioenen uit de vorige pensioenovereenkomst van werkgever met werknemers die nu deelnemen aan de nieuwe regeling wordt jaarlijks (voor het eerst per 1 januari 2011) een onvoorwaardelijke toeslag verleend. De jaarlijkse onvoorwaardelijke toeslagverlening bedraagt 100% van de ‘Harmonized Index Consumer Prices, excluded tobacco (HICPxT)’ met een maximum van 4 %.

De excedentregeling geeft geen recht op toeslagen op pensioenaanspraken en pensioenrechten.

4 Uitvoering

De werkgever laat deze pensioenregeling, conform wettelijk voorschrift, uitvoeren door een verzekeraar. De werkgever kan een andere uitvoerder contracteren.

5 Pensioenreglement en startbrief

Het pensioenreglement en de pensioenstartbrief van de basispensioenregeling zijn aan werknemers ter hand gesteld. In dit reglement en startbrief zijn de nadere uitvoeringsaspecten geregeld. Pensioenstartbrief en Pensioenreglement “Solvay Chemie B.V. Basisregeling 2015” bij Delta Lloyd Levensverzekering NV” zijn als

hardcopy verkrijgbaar.

Het pensioenreglement van de excedentregeling is tevens als hardcopy verkrijgbaar.

Alleen aan de reglementen en de startbrief kunnen wat betreft de pensioenopbouw en verzekeringsdekking rechten worden ontleend.

6 Premievoorbehoud

De werkgever behoudt zich de bevoegdheid voor tot vermindering of beëindiging van de werkgeversbijdrage in de betaling van de premies van de pensioenregeling zoals bedoeld in lid 2 en lid 3 in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

7 Eenzijdig wijzigingsbeding

De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 23: Bijdrage aan vakbonden

De tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWVN,
FNV, CNV Bedrijvenbond en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden wordt niet voortgezet.
In plaats hiervan komen partijen overeen dat het totale bedrag van de AWVN bijdrageregeling wordt verdeeld over FNV en de Unie in een verhouding 82,5% FNV en 17,5% Unie (van € 20,06 per werknemer vallende onder de cao).
De bonden zullen dit bedrag rechtstreeks declareren bij de werkgever.
De bepalingen genoemd in de AWVN regeling blijven echter onverkort van kracht.

Artikel 24: Tussentijdse wijziging

1. Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, is zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, welke met vorengenoemde veranderingen in direct verband staan.

2. Partijen zijn verplicht de ingevolge lid 1 aan de orde gestelde

wijzigingsvoorstellen in behandeling te nemen. Wordt binnen 2 maanden hierover tussen partijen geen overeenstemming bereikt, dan is de partij die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een termijn van 2 maanden op te zeggen.

Artikel 25: Duur

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2016 en is van kracht tot en met 31 maart 2018.

2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging vereist is.

BIJLAGE 1

Extra Uitkering

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever inkomsten van de werkgever heeft ontvangen ontvangt in de maand december een extra uitkering van 8,33% van 12 maal het maandinkomen van de maand december.

2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever inkomsten van de werkgever heeft ontvangen dan wel waarbij sprake is van onbetaald verlof, heeft recht op de hiervoor in lid 1 genoemde extra uitkering naar evenredigheid.

3. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de extra uitkering hiermee rekening worden gehouden.

Resultaatafhankelijke Uitkering

Solvay Chemie B.V. heeft een resultaatafhankelijke uitkering met een maximum van 3% van 14,04 maal het maandinkomen van de maand januari.

De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van de verbetering van de resultaten op het gebied van:
- ziekteverzuim;
- ongevallen met verzuim;
- kwaliteitsklachten;
- milieuklachten-/overschrijdingen;
- aantal positief beoordeelde voorstellen tot verbetering;
- enz., enz., enz. .

Deze regeling, die voor het personeel door positieve inzet beïnvloedbare parameters omvat, is tezamen met een door de OR ingestelde paritaire commissie nader uitgewerkt.

Salaristabellen inclusief verhoging 2,0% per 1 april 2016 en 2% per 1 april 2017

SALARISTABEL per **1 april 2017**					(verhoging	2,00	% t.o.v. 01.04.2016)			
LEEFTIJD										
JAREN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	1388	1428	1473	1519	1556	1642	1744	1895	2028	2234
19	1589	1628	1680	1736	1776	1872	1993	2166	2317	2553
20	1686	1730	1787	1844	1889	1991	2118	2302	2463	2712
21	1787	1832	1891	1955	1996	2108	2239	2435	2606	2871
22	1887	1937	1996	2059	2109	2225	2367	2571	2753	3033
23	1985	2036	2098	2171	2221	2343	2492	2706	2899	3189
24					2263	2386	2542	2761	2958	3259
25							2597	2816	3016	3324
26									3081	3392
FUNKTIE										
JAREN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1985	2036	2098	2171	2263	2386	2597	2816	3081	3392
1	2008	2063	2135	2211	2304	2434	2640	2884	3153	3491
2	2032	2094	2171	2250	2346	2481	2691	2951	3230	3587
3	2058	2131	2209	2291	2389	2526	2743	3015	3305	3689
4	2087	2166	2247	2336	2433	2571	2790	3084	3379	3786
5	2120	2195	2285	2374	2471	2614	2838	3152	3454	3885
6	2156	2236	2322	2415	2516	2665	2893	3216	3529	3986
7	2181	2278	2367	2458	2556	2709	2934	3288	3603	4082
8		2308	2395	2490	2602	2754	2989	3352	3674	4186
9					2641	2797	3036	3421	3756	4282
10							3082	3481	3828	4383
11									3898	4458

WML Schaal per 1 april 2017 tbv medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt.	
LEEFTIJD	
JAREN	
18	710,91
19	820,30
20	960,91
21	1132,79
22	1328,12
23	1562,47
FUNKTIE	
JAREN	
0	1562,47
1	1640,71
2	1718,74
3	1796,77
4	1874,80

BIJLAGE 2 ↑

Functierangschikkingslijst conform ORBA

		Klasse	Punten
96102002	Magazijnmedewerker	5	100
97120003	Expeditiemedewerker	5	110
97900004	Operator	6	123
96201106	Specialist monteur M	7	135
93300004	Medewerker financiële adm./controlling	7	136
97110003	Exploitatiemedewerker	7	136
94200003	Analist QC	7	142
97120005	Hoofd expeditiemedewerker	7	142
97000008	Procesoperator VCD	7	149
97900003	Algemeen operator	7	149
96201105	Hoofdmonteur M	8	156
98200002	Medewerker verkoop binnendienst	8	158
93300005	Administrateur fin.adm./controller	8	159
96201205	Hoofdmonteur E	8	159
97000007	AR Procesoperator VCD	8	162
97110002	Hoofd exploitatiemedewerker	8	163
90000001	Directiesecretaresse	8	168
97010001	Administrateur productie	9	176
96200003	Werkvoorbereider technische dienst	9	177
96201104	Onderhoudstechnicus M.	9	177
97900002	Hoofdoperator	9	179
93400003	Systeem-en netwerkanalist/begel.PC-gebruik	9	181
96101002	Inkoper	9	183
96203001	Beheerder pijpleiding	9	183
94250002	Hoofdanalist	9	186
92001001	Medewerker publiciteit/communicatie/PR	9	186
93100001	Personeelsfunctionaris	10	197
96301002	Technisch administrateur proj/bouwk.spec.	10	197
96200002	Rayonchef technische dienst	10	199
97000003	KAM-funktionaris	10	203
34200001	Groepschef kwaliteitscontrole	10	205

(Bron AWVN – 2009)

BIJLAGE 3

Polis WIA Verzekering Hiaat Uitgebreid in hardcopy verkrijgbaar bij de Personeels- en salarisadministratie.

BIJLAGE 4 A

Pensioenstartbrief en Pensioenreglement

De pensioenstartbrief en pensioenreglement Solvay Chemie B.V. Basisregeling 2015 bij Delta Lloyd Levensverzekering NV zijn in hardcopy verkrijgbaar bij de personeels- en salarisadministratie.

BIJLAGE 4 B ↑

Excedent pensioenregeling

De excedent pensioenregeling is in hardcopy verkrijgbaar bij de personeels- en salarisadministratie.

Bijlage 5 Levensloopregeling

Inhoudsopgave

Artikel 1: Definities
Artikel 2: Doel
Artikel 3: Deelname
Artikel 4: Inhouding op bruto loon
Artikel 5: Wijze van sparen
Artikel 6: Opname van tegoed
Artikel 7: Afkoop
Artikel 8: Verlofperiode
Artikel 9: Terugkeer na een verlofperiode
Artikel 10: Onvoorziene gevallen
Artikel 11: Inwerkingtreding

Bijlage 1: Levensloopregeling in relatie tot sociale zekerheid en arbeidsovereenkomst

Levensloopregeling voor het personeel werkzaam bij van Solvay Chemie B.V. - Roermond

Artikel 1: Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever:	de natuurlijke persoon of rechtspersoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft en die voor hem als inhoudingsplichtige optreedt voor de levensloopregeling.
2. Werknemer:	degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
3. Deelnemer:	de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Levensloopvoorziening:	de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
5. Instelling:	de door de deelnemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.

6. Levensloopprekening:	een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening - levensloopprekening - waarop het ingehouden loon gestort wordt.
7. Levensloopverzekering:	een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering - levensloopverzekering - waarop het ingehouden loon gestort wordt.
8. Levenslooptegoed:	het tegoed op een levensloopprekening of het verzekerde kapitaal.
9. Verlofperiode	een periode van extra verlof in het kader van de levensloopregeling langer durend dan een maand.

Artikel 2: Doel

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een verlofperiode.

Artikel 3: Deelname

1. De werknemer heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.

2. De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag van zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levensloopprekening of levensloopverzekering moet worden gestort.

3. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts één keer per jaar doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen.

4. De werknemer gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement en met de bepalingen van de overeenkomst tussen de werkgever en de instelling.

5. De werknemer maakt op het aanmeldingsformulier kenbaar bij welke instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de werknemer of hij reeds beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen. Indien dat het geval is, verklaart de werknemer:
   a de omvang van de storting die een of meer gewezen inhoudingsplichtige(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het aanmeldingsformulier ondertekent en
   b het levenslooptegoed van zijn levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever.
   c Tevens geeft werknemer aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.

6. Indien de werknemer beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed van deze regeling(en) en/of verzekering(en) is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.

7. De werknemer verklaart schriftelijk dat hij niet bij een inhoudingsplichtige spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in een jaar waarin hij een voorziening opbouwt ingevolge een levensloopregeling.

Artikel 4: Inhouding op bruto loon

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:

   a indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon:
   ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar.

   b Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: nihil.

   c Voor werknemers die op 1 januari 2006 51 jaar maar nog geen 56 jaar zijn vervalt de voorwaarde dat binnen de levensloop regeling in het kalender jaar niet meer dan

12 % van het loon van dat jaar mag worden ingelegd. Wel blijft ook voor hen het maximum levenslooptegoed van 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon gelden.

d Als een werknemer in de periode van 10 jaar voorafgaand aan het pensioen een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie aanvaardt, waardoor het loon daalt, hoeft met die loonsverlaging geen rekening gehouden te worden bij de inleg in de levensloopregeling. De berekening van het maximum van 12 % per jaar en het maximum levenslooptegoed van 2,1 maal het hierboven genoemde loon op jaarbasis kan plaatsvinden op basis van het “oude” loon. Voorwaarde is wel dat de omvang van het dienstverband minimaal 50% is van de oorspronkelijke omvang van het dienstverband. De oorspronkelijke omvang wordt bepaald op de dag die 10 jaar voor de pensioendatum (in de pensioenregeling vastgestelde datum) ligt. De hoogte van de levensloopuitkering tijdens een verlofperiode is beperkt tot 100% van het feitelijk laatstgenoten loon. Ook bij demotie en deeltijdwerk moet de levensloopuitkering aansluiten bij het lagere loon dat genoten wordt direct voorafgaande aan de opname van verlof.

2. De deelnemer legt de hoogte van de inhouding bij het verzoek tot deelname aan de levensloopregeling op het aanmeldingsformulier vast.

3. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

Artikel 5: Wijze van sparen

1. Sparen voor een levenslooptegoed is mogelijk door middel van een vast bedrag per maand en/of een vast bedrag van de Resultaatafhankelijke Uitkering (Rau), Vakantietoeslag en/of 13^{e} maand. Ook kan werknemer vakantie – en of ATV dagen inzetten tegen een uurwaarde van 0,61% van het maandinkomen.

2. De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levensloopprekening of als

premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name

van de deelnemer bij de instelling.

3. De instelling schrijft op de levensloopprekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levensloopprekening bij.

4. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.

5. Het levenslooptegoed bestaat uit de door de werkgever in het kader van de levensloopregeling op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levensloopprekening dan wel levensloopverzekering behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

Artikel 6: Opname van tegoed

1. De deelnemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een verlofperiode.

2. Indien de deelnemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever. Het verzoek vermeldt de duur van de verlofperiode en de hoogte van de op te nemen gelden. Deze mogen, tezamen met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever, niet hoger zijn dan het bruto loon dat de deelnemer genoot direct voorafgaand aan de verlofperiode.

3. Vervolgens richten de deelnemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.

Artikel 7: Afkoop

1. De deelnemer kan de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.

2. Onverminderd het eerste lid, mag de werknemer de aanspraken ingevolge de levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van het dienstverband.

3. De werknemer kan bij aanvaarding van een nieuwe

dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levensloopregeling inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.

4. Ingeval van overlijden van de deelnemer kan de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld.

5. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voorzover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 8: Verlofperiode

1. De deelnemer kan alleen het levenslooptegoed opnemen voor een verlofperiode als de werkgever daarvoor voorafgaand schriftelijk toestemming heeft verleend.

2. Opname van een aangevraagde verlofperiode wordt toegestaan, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten.

3. De werknemer kan geen verlofperiode opnemen voordat hij ten minste drie jaar bij de werkgever werkzaam is.

4. Bij voortduren van de arbeidsovereenkomst kan de verlofperiode (aan één stuk of als samentelling van kortere verloven) niet meer dan 6 maanden per 3 jaar beslaan.
Met 3 jaar wordt bedoeld: elke periode van 3 kalenderjaren.
Direct voorafgaand aan de pensionering is er geen grens aan de duur van de verlofperiode.

5. De verlofperiode moet ruim van te voren via de directe chef worden aangevraagd, de tijd tussen aanvraag en beoogd begin van de verlofperiode is minstens zo lang als de verlofperiode gaat duren.
Een verlofperiode die direct voorafgaat aan de pensionering (vervroegd stoppen met werken) en die langer dan 6 maanden gaat duren, dient minstens 1 jaar van te voren te worden overeengekomen.

6. De werkgever reageert op een aanvraag binnen het eerste kwart van de tijd tussen de aanvraag en het beoogde begin van de verlofperiode.

7. Een deeltijdverlofperiode is alleen mogelijk direct

voorafgaande aan de pensionering. Wat de afspreektermijn betreft, geldt hetzelfde als bij voltijd-verlofperiode.

8. Goedkeuring van de werkgever is nodig om eerder afgesproken verlofperiode (gedeeltelijk) niet op te nemen.

9. Zonder toestemming van de werkgever is het tijdens de verlofperiode niet toegestaan om betaalde of onbetaalde arbeid voor derden of als zelfstandige te verrichten.

Artikel 9: Terugkeer na een verlofperiode

1. Na de verlofperiode keert de werknemer in principe terug in de eigen functie.

Artikel 10: Onvoorziene gevallen

1. De werkgever behoudt zich het recht voor dit levensloopreglement in overleg met de Ondernemingsraad te wijzigen, indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daardoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

2. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad.

Artikel 11: Inwerkingtreding

Deze levensloopregeling treedt in werking op 1 januari 2006.

Versie: 31 oktober 2006.

Bijlage 1: Levensloopregeling in relatie tot sociale zekerheid en arbeidsovereenkomst.

1. Werknemersverzekeringen

1. Gedurende de spaarperiode

Over het ingelegde spaargeld moeten premies werknemersverzekeringen worden betaald. De inleg verlaagt het dagloon dus niet en de daarbij geldende uitkeringsgrondslag blijft onverkort gelden.

2. Gedurende de verlofperiode

Over de opname van het tegoed gedurende de verlofperiode worden geen premies werknemersverzekeringen geheven.

Als een werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, wordt na vier weken ziekte de verlofperiode opgeschort.
Is sprake van voltijdverlofperiode dan ontstaat op dat tijdstip voor maximaal twee jaar het recht op loondoorbetaling.
In sprake van deeltijdverlofperiode dat ontstaat het recht op loondoorbetaling meteen bij aanvang van de ziekte, maar die betaling vindt gedurende de eerste vier weken alleen plaats over de uren die men nog zou werken. Na de loondoorbetaling bij ziekte (maximaal twee jaar) ontstaat eventueel aansluitend recht op een WIA-uitkering.

Bij de vaststelling van het recht op een sociale verzekeringsuitkering is het normale arbeidspatroon van de deelnemer bepalend, zolang de onbetaald verlofperiode niet langer duurt dan 18 maanden. Als de verlofperiode direct voorafgaand aan de pensionering wordt genoten, is het geen probleem als het langer dan 18 maanden duurt. Dit geldt voor de Ziektewet, WIA en WW. Het opnemen van levenslooptegoed tijdens verlofperioden heeft dus geen verlagend effect op de sociale zekerheidsrechten.
Voor de WW wordt de verlofperiode overigens niet meegeteld als gewerkte periode voor de wekeneis (26 uit 39 weken) maar het telt wel mee voor de arbeidsverledeneis.

2. Samenloop met bijstand

Het levenslooptegoed geldt niet als vermogen in het kader van de toekenning van een uitkering krachtens de Wet Werk en Bijstand.

3. Samenloop met werkloosheid

Bij werkloosheid kan de betrokkene het levenslooptegoed niet aanspreken; het kan worden afgekocht bij het einde van de arbeidsovereenkomst (als de regeling van de financiële instelling dat toelaat) of blijven staan.

4. Zorgverzekering en werkgeversbijdrage

De ziektekostenverzekering loopt normaal door.
De inkomensafhankelijke premie wordt betaald door de werkgever (ook over uit te keren levenslooptegoed dat is opgebouwd bij een vorige werkgever).
De werkgever zet zijn vrijwillige bijdrage in de premie (indien voor de werknemer van toepassing) voort tijdens de verlofperiode.

5. Salarisverhogingen

Een collectieve of individuele salarisverhoging die tijdens een verlofperiode wordt toegekend, wordt geëffectueerd bij de eerste normale salarisbetaling na de verlofperiode. Toekenning van een individuele verhoging tijdens de verlofperiode kan plaatsvinden als duidelijk is dat de verlofperiode geen afbreuk doet aan de “groei” van de medewerker in zijn functie.

6. Vakantietoeslag, 13e maand en variabele beloningen

Over een verlofperiode vindt naar evenredigheid, over hele maanden verlofperiode, geen uitbetaling van vakantietoeslag, 13e maand en variabele beloning plaats.

7. Jubileum

De telling van dienstjaren loopt door tijdens de verlofperiode, tenzij deze verlofperiode direct voorafgaand aan de pensionering op fulltime basis wordt genoten.

8. Pensioenopbouw en –premie

1. Tijdens een verlofperiode betalen werkgever en werknemer de pensioenpremie door en wordt de opbouw van de pensioenaanspraken voortgezet op basis van de grondslag op 1 januari van het jaar waarin de verlofperiode ingaat. Aanpassing van de grondslagen vindt vervolgens plaats per 1 januari van ieder jaar alsof

er geen sprake is van deelname aan de levensloopregeling.

2. Als de verlofperiode direct voorafgaand aan de pensionering wordt genoten, betalen werkgever en werknemer de pensioenpremie door en wordt de opbouw van de pensioenaanspraken voortgezet op basis van de grondslag op 1 januari van het jaar waarin de verlofperiode ingaat. Aanpassing van de grondslagen vindt vervolgens plaats per 1 januari van ieder jaar conform Regeling Flexibele Vroegpensionering.

9. Vakantie-, ADV-rechten en feestdagen

Tijdens een verlofperiode vindt geen opbouw van vakantie- en adv-rechten plaats.
Voor feestdagen en collectieve adv-dagen die in verlofperiode vallen wordt geen compensatie gegeven.

10. Vergoedingen en verstrekkingen

1 Vergoedingen.
Arbeidsgebonden vergoedingen worden met ingang van de eerste dag van de maand volgende op de ingang van de verlofperiode stopgezet respectievelijk toegepast conform het deeltijdreglement. Het betreft hier de volgende vergoedingen.

a Telefoonkosten vergoeding
b Premie hulpverlening
c Reiskosten woon-werk
d Vergoeding representatiekosten

2 Verstrekkingen.
Arbeidsgebonden verstrekkingen worden gedurende de verlofperiode ingenomen, tenzij sprake is van dagendeeltijd. Het betreft hier de volgende verstrekkingen.
a Mobiele telefoon
b Mobiele computer

11. Leaseauto

Bij volledig stoppen met werken (op basis van levensloopregeling) voorafgaand aan pensionering wordt de gebruikersovereenkomst direct beëindigd.
Gedurende verlofperiode van 26 weken of minder met aansluitende hervatting van het werk zijn alle kosten voor

de leaseauto en het gebruik daarvan voor rekening van de berijder.
Bij dagendeeltijd (op basis van levensloopregeling) wordt de gebruikersregeling toegepast conform het deeltijdreglement.

12. Ontslag

De verlofperiode brengt geen verandering in de opzeggingstermijn die voor de medewerker geldt. Na de opzegging loopt de verlofperiode op de afgesproken wijze door tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

BIJLAGE 6

DEELTIJDARBEID

Aanvragen voor deeltijd worden in principe gehonoreerd. Ze worden slechts afgewezen indien zwaarwegende organisatorische problemen zich verzetten tegen het werken in deeltijd.
Een afwijzing zal altijd schriftelijk gemotiveerd aan de werknemer worden overhandigd. Afhandeling van verzoeken om deeltijdarbeid vindt in principe plaats binnen vier weken na indiening.
In geval van deeltijdarbeid zullen de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid worden toegepast tenzij anders aangegeven in de cao en bij overgang van voltijd naar deeltijd zullen tot die datum opgebouwde pensioenrechten onverminderd gehandhaafd blijven.
Deeltijd is in principe ook mogelijk op tijdelijke basis indien partijen dit vooraf schriftelijk overeengekomen zijn.

OUDERSCHAPSVERLOF

Voor de werknemer die gebruik maakt van het wettelijke ouderschapsverlof zal op zijn verzoek de pensioenopbouw tijdens de duur van het ouderschapsverlof worden voortgezet als ware er geen sprake van ouderschapsverlof. De werknemer is in dat geval gehouden tot ongewijzigde voortzetting van zijn bijdrage in de pensioenpremie.

LOOPBAANONDERBREKING

De werkgever stelt zich positief op ten opzichte van verzoeken tot tijdelijke onderbreking van de loopbaan met instandhouding van het dienstverband van de werknemer in de vorm van onbetaald verlof.
Tijdens die onderbreking zal op zijn verzoek de pensioenopbouw van de werknemer worden voortgezet als ware er geen sprake van onbetaald verlof. De werknemer is in dat geval gehouden tot ongewijzigde voortzetting van zijn bijdrage in de pensioenpremie. De werknemer kan ten hoogste over in totaal zes kalendermaanden aanspraak maken op deze vorm van voortzetting van de pensioenopbouw.

BIJLAGE 7

VERLOFSPAARREGELING

Doel van de regeling

De regeling heeft tot doel de medewerkers in staat te stellen vrije tijd waarop zij aanspraak kunnen maken, over een langere termijn op te sparen en vervolgens te gebruiken op momenten en voor doeleinden die aansluiten bij de eigen behoefte aan (perioden van) vrije tijd. De regeling is met name opgezet voor bestemmingen als zorgverlof, studieverlof, loopbaanonderbreking of eerder stoppen met werken voorafgaand aan prepensioen.

Spaarbronnen

Voor sparen komen in enig kalenderjaar in aanmerking de onderstaande dagen waarop de werknemer ingevolge zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever aanspraak kan maken:

1. De bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke minimumvakantie bedraagt vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Voor voltijders is dit 20 dagen per jaar, voor volcontinumedewerkers 18. Het meerdere kan in enig kalenderjaar worden opgespaard.

2. Voor medewerkers in de leeftijd van 58 jaar tot 62 jaar en 4 maanden: de z.g. ouderendagen bedoeld in artikel 10 lid 2 van de cao.

Sparen is mogelijk tot een totaalsaldo uit lid 1 van ten hoogste 30 dagen. Aan de spaarmogelijkheid uit lid 2 is geen maximum gesteld.

Spaarvorm

De gespaarde vrije tijd wordt vastgelegd als een recht evenredige aanspraak op vrije tijd in de toekomst.

Opname van gespaarde vrije tijd

1. Opname van gespaarde vrije tijd gebeurt in goed en tijdig overleg met de werkgever.

2. Over verlofperiodes van vier weken of langer dient tenminste twee maanden vooraf overeenstemming met de werkgever te bestaan. Bij dringende omstandigheden kan van deze aanvraagtermijn worden afgeweken.

3. Opname van gespaarde vrije tijd uit de z.g. ouderendagen is uitsluitend mogelijk in vrije tijd direct voorafgaand aan het prepensioen.

Verlofsaldo en einde dienstverband

1. Voorafgaand aan beëindiging van het dienstverband wegens (pre)pensioen zal de werknemer zijn spaarsaldo uitsluitend in vrije tijd opnemen.
2. In andere gevallen van beëindiging van het dienstverband wordt de aanspraak uit de bovenwettelijke vakantiedagen verzilverd voor zover de gespaarde vrije tijd nog niet door de werknemer is genoten. Bij verzilvering wordt voor de berekening van de waarde van de gespaarde tijd uitgegaan van het maandinkomen op het moment van de verzilvering.

BIJLAGE 8

OPLEIDINGEN

Met betrekking tot scholing en opleiding hebben de werknemer en de werkgever een eigen verantwoordelijkheid. Het opleidingsbeleid van de werkgever is vastgelegd in de procedure "Loopbaanbegeleiding".
Iedere werknemer wordt geacht te werken aan het eigen perspectief aan betaalde arbeid.
Opleidingen worden door de werkgever en door de werknemer periodiek aan de orde gesteld, met name tijdens de te voeren functioneringsgesprekken. Jaarlijks wordt op bedrijfsniveau een opleidingsplan vastgesteld.
De vergoeding voor niet direct functiegerichte opleidingen waarover in het kader van het opleidingsplan tussen de werkgever en de werknemer overeenstemming bestaat, wordt verhoogd van 75% naar 100%.

BIJLAGE 9

REGELING VERGOEDING WOON-WERKVERKEER

Werkgever zal een vergoeding betalen voor woon-werkverkeer ter hoogte van 19 Eurocent per kilometer. De maximale afstand waarover de vergoeding wordt betaald is 30 km enkele reis. De vergoeding wordt betaald aan iedere medewerker en is afhankelijk van het aantal kilometers. Er zal een vast bedrag per maand worden uitgekeerd.

BIJLAGE 10

PROTOCOLAFSPRAKEN

Loopbaanscan:
Er zal gedurende de jaarlijkse (functionerings-) gesprekken die reeds plaatsvinden, individueel worden geïnventariseerd wie hieraan behoefte heeft en werkgever zal eventuele verzoeken hiertoe welwillend behandelen.

Vooraankondiging vertrek vervroegd pensioen
Werkgever zal medewerkers vragen om bijtijds, 1 jaar voordat men met vervroegd pensioen wil gaan, dit kenbaar te maken. De uitspraak van de medewerker is richtinggevend maar niet bindend.

Gedifferentieerde WGA premie
De werkgever zal afzien van het inhouden van de helft van de gedifferentieerde WGA premie op het netto loon van de werknemer, gedurende de looptijd van de cao.

Werkgeversbijdrage
De afspraak dat het totale bedrag van de AWVN bijdrageregeling (€ 20,06 per medewerker onder de cao) wordt verdeeld over FNV en de Unie in een verhouding 82,5% FNV en 17,5% de Unie, wordt voortgezet.
De bonden zullen dit bedrag rechtstreeks declareren bij werkgever.
De bepalingen genoemd in de AWVN regeling blijven echter onverkort van kracht.

Gezondheidsbeleid
1x per jaar zal de werkgever aan de werknemers een gezondheids- check aanbieden.

Betaling en in dienst neming uitzendkrachten
Deze worden vanaf dag 1 betaald conform de loonschalen uit de Solvay cao en ontvangen indien van toepassing ook de ploegentoeslagen uit de cao.
Indien er vaste medewerkers vertrekken worden die in principe vervangen door nieuwe vaste medewerkers. Uitzendkrachten die aan de criteria voldoen kunnen solliciteren op de vacatures.

Werkervaringsplaatsen
Werkgever staat positief t.o.v. het te werkstellen van stagiaires en Wajongers.
Gemiddeld zullen er 2 stagiaires worden geplaatst. Via USG Restart is een Wajonger aangesteld. Onlangs is dit inleencontract beëindigd i.v.m. medische problematiek. Er wordt naar een nieuwe kandidaat gezocht. Het

streven is erop gericht structureel een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te hebben bij Solvay.

Werkkostenregeling
De vakbondscontributie zal gedurende de looptijd van de cao fiscaal vriendelijk kunnen worden verrekend binnen de grenzen van de WKR en dit heeft voorrang op andere posten.

Duurzame inzetbaarheid
Een interne werkgroep is met dit onderwerp aan de slag geweest en heeft een aantal verbeterpunten in kaart gebracht. Bonden hebben een presentatie ontvangen over de uitkomsten tot nu toe. Ook is een planning gedeeld waarin wordt aangegeven wie wanneer uitstroomt en wanneer deze medewerkers worden vervangen. Partijen hebben afgesproken in het kader van duurzame inzetbaarheid om een studie te verrichten naar de mogelijkheid om 80% te werken, 90% betaald te krijgen met 100% pensioenopbouw. Het inzetten van ouderendagen en leeftijdsdagen om dit mogelijk te maken zal meegenomen worden in de studie. Tevens zal gekeken worden of het mogelijk is om met behulp van inleveren van ouderendagen en leeftijdsdagen, Duurzame Inzetbaarheids dagen voor alle leeftijdscategorieën mogelijk te maken.

3e WW jaar
“Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het loon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.
Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken”.

Jubileum
Medewerkers die 50 jaar in dienst zijn krijgen dezelfde uitkering als bij 40 jaar in dienst.

Jeugdschalen
De bestaande jeugdschalen zullen worden geoormerkt uitsluitend voor vakantiewerkers. Minimum inschaling, ook bij lagere leeftijd, is op leeftijd 18 jaar.

Mantelzorg
Vanuit goed werkgeverschap zal hiernaar gekeken worden waar gestreefd zal worden naar maatwerk per individuele aanvraag.

Financiële scan
Om werknemers meer zicht te geven in de mobiliteitsmogelijkheden zal de mogelijkheid worden geboden tot een financiele “foto” cq – scan. Dit eens in de 5 jaar (maximaal) en de vergoeding zal op 50-50 basis geschieden met een maximaal bedrag voor Werkgever van € 400,00 per scan.