

DSM NL SERVICES B.V.

Collectieve arbeidsovereenkomst 1 januari 2018 t/m 31 maart 2020



Collectieve arbeidsovereenkomst DSM NL Services B.V.

1 januari 2018 t/m 31 maart 2020

1.	Algemeen.....	4
1.1	Voor wie geldt de cao	4
1.2	Looptijd.....	4
1.3	Standaard cao.....	4
1.4	Bruto bedragen.....	4
1.5	Voltijd en deeltijd.....	4
1.6	Arbeidsovereenkomst en proeftijd.....	4
1.7	Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn	4
2.	Beloning.....	5
2.1	Functiegroepen en salarisschalen	5
2.2	Salarisverhoging en performance-uitkering	5
2.3	Uitbetaling.....	6
2.4	WW- en WGA-premie.....	6
2.5	MyChoice-budget	6
2.6	Overgangsbepaling persoonlijke transitietoeslag.....	6
2.7	Resultaatbeloning en optieregeling.....	7
2.8	Gratificatie.....	8
2.9	Dienstjubiläum.....	8
2.10	Promotie.....	8
2.11	Vrijwillige demotie	8
2.12	Demotie bij minder functioneren.....	8
2.13	Minder betaald werk om bedrijfsredenen.....	8
3.	Arbeidsduur, dienstroosters en ploegdiensttoeslag	11
3.1	Arbeidsduur	11
3.2	Deeltijd	11
3.3	Dienstroosters en ploegdiensttoeslag	11
4.	Toeslagen en vergoedingen.....	12
4.1	Overwerk en meerwerk	12
4.2	Waarneming.....	12
4.3	Consignatie	13
4.4	Extra opkomst.....	13
4.5	Werken volgens dienstrooster op feestdagen.....	13
4.6	Verschoven uren	13
4.7	Springen	13
4.8	Woon-werkverkeer	13
4.9	Zakelijk reizen	14
4.10	Bedrijfshulpverlening.....	14
5.	Verlof.....	15
5.1	Opbouw vakantie-uren	15
5.2	Opnemen vakantie-uren	15
5.3	Vakantie en arbeidsongeschiktheid.....	15
5.4	Sparen en verjaren	15
5.5	Overgangsbepaling rekening-courant.....	15
5.6	Collectief verlof.....	15
5.7	Onbetaald verlof.....	15
5.8	Bijzonder verlof.....	16
5.9	Adoptie- en pleegzorgverlof	16
6.	Duurzame inzetbaarheid	17
6.1	Duurzame inzetbaarheidsuren	17
6.2	Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR).....	17
6.3	Verlofplan	17

7.	Opleiding	18
7.1	Opleidingskosten	18
7.2	Noodzakelijke opleidingen.....	18
7.3	Andere opleidingen	18
7.4	Opleidingen bij ploegendienst.....	18
7.5	Terugbetaling opleiding	18
7.6	Leerwerktraject	19
8.	Sociale zekerheid en pensioen	20
8.1	Arbeidsongeschiktheid en inkomen	20
8.2	Arbeidsongeschiktheid en uit dienst	20
8.3	Collectieve verzekeringen.....	20
8.4	Pensioen.....	20
8.5	Overlijden	21
9.	Verplichtingen en bijzondere bepalingen.....	22
9.1	Goed werkgever en werknemer.....	22
9.2	Schorsing en disciplinaire maatregelen	22
9.3	Concurrentiebeding	22
9.4	Geheimhouding en eigendommen	22
9.5	Uitvinding en octrooi.....	23
9.6	Nevenwerkzaamheden	23
10.	Afspraken cao-partijen	24
10.1	Commissie Extern Overleg DSM Nederland	24
10.2	Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties.....	24
10.3	Vakbondscontributie.....	25
10.4	Solitaire functie.....	25
10.5	Ter beschikking gestelde arbeidskrachten.....	25
	Leeswijzer en definities.....	26
	Bijlage 1: Protocol.....	28
	Bijlage 2: Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid	30
	Bijlage 3: Pensioenovereenkomst	32

1. Algemeen

1.1 Voor wie geldt de cao

De cao geldt voor de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met DSM NL Services B.V.

1.2 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2018 t/m 31 maart 2020. De cao eindigt van rechtswege op 31 maart 2020. Opzegging is niet nodig. De bepalingen van de cao blijven via de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing totdat een nieuwe cao is overeengekomen.

1.3 Standaard cao

De cao is een standaard cao. Dit betekent dat DSM niet van de afspraken in de cao mag afwijken in het voor- of nadeel van de medewerker, tenzij in het artikel staat dat dit kan.

1.4 Bruto bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto. Waar mogelijk maakt DSM gebruik van de fiscale vrijstellingen.

1.5 Voltijd en deeltijd

Alle bedragen en afspraken in de cao zijn op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Voor deeltijd medewerkers gelden de bedragen en afspraken naar rato, tenzij in het artikel iets anders staat.

1.6 Arbeidsovereenkomst en proeftijd

DSM en de medewerker ondertekenen een arbeidsovereenkomst. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. DSM en de medewerker kunnen in bijzondere gevallen afspreken dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt.

Er geldt een proeftijd volgens deze tabel:

Contract	Proeftijd
• Bepaalde tijd 6 maanden of korter	geen
• Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar	1 maand
• Bepaalde tijd van 2 jaar of langer of • onbepaalde tijd	2 maanden

DSM en de medewerker kunnen afspreken dat in afwijking van de wet een kortere of geen proeftijd geldt.

1.7 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn

De opzegtermijn is voor DSM en de medewerker 3 maanden. De medewerker en de leidinggevende kunnen in overleg een kortere opzegtermijn afspreken.

Opzeggen kan tegen elke kalenderdag. Dat betekent dat de opzegtermijn per die dag in gaat.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de dag dat de medewerker de AOW-leeftijd bereikt. Opzegging is niet nodig.



2. Beloning

2.1 Functiegroepen en salarisschalen

De functie van de medewerker is op basis van functiewaardering ingedeeld in een van de functiegroepen C32 t/m C44 met de bijbehorende salarisschaal. Dit gebeurt op basis van een functiewaarderingssysteem:

- salarisschaal C32 t/m C38 met ORBA
- salarisschaal C39 t/m C44 met Hay.

Elke salarisschaal bestaat uit een schaalminimum, schaal midden en schaalmaximum.

De salarisschalen (excl. MyChoice en incl. de wettelijke vakantietoeslag) zijn:

Per 1 juli 2018:				Per 1 juli 2019:			
C-schaal	Minimum (70%)	Midden	Maximum (100%)	C-schaal	Minimum (70%)	Midden	Maximum (100%)
C32	€ 23.010	€ 27.941	€ 32.872	C32	€ 23.701	€ 28.780	€ 33.858
C33	€ 24.036	€ 29.187	€ 34.337	C33	€ 24.757	€ 30.062	€ 35.367
C34	€ 26.028	€ 31.606	€ 37.183	C34	€ 26.809	€ 32.554	€ 38.298
C35	€ 28.420	€ 34.510	€ 40.600	C35	€ 29.273	€ 35.546	€ 41.818
C36	€ 31.490	€ 38.238	€ 44.985	C36	€ 32.435	€ 39.385	€ 46.335
C37	€ 35.312	€ 42.879	€ 50.445	C37	€ 36.371	€ 44.165	€ 51.958
C38	€ 40.449	€ 49.117	€ 57.784	C38	€ 41.663	€ 50.591	€ 59.518
C39	€ 46.725	€ 56.738	€ 66.750	C39	€ 48.127	€ 58.440	€ 68.753
C40	€ 53.939	€ 65.497	€ 77.055	C40	€ 55.557	€ 67.462	€ 79.367
C41	€ 62.325	€ 75.681	€ 89.036	C41	€ 64.195	€ 77.951	€ 91.707
C42	€ 71.717	€ 87.085	€ 102.453	C42	€ 73.869	€ 89.698	€ 105.527
C43	€ 83.332	€ 101.189	€ 119.045	C43	€ 85.831	€ 104.224	€ 122.616
C44	€ 96.855	€ 117.610	€ 138.364	C44	€ 99.761	€ 121.138	€ 142.515

2.2 Salarisverhoging en performance-uitkering

De collectieve verhoging van de salarisschalen en de individuele salarissen is 3% per 1 juli 2018 en 3% per 1 juli 2019. De medewerker die op 1 juli 2018 in dienst is, ontvangt in de maand juli 2018 een eenmalige uitkering van 1,5% van het jaarinkomen per 1 juli 2018.

DSM beoordeelt het functioneren van de medewerker met behulp van het DSM-beoordelingssysteem. Een beoordelingsafhankelijke salarisverhoging of toekenning van een performance-uitkering is jaarlijks op 1 april.

De medewerker die het schaalmaximum nog niet heeft bereikt, ontvangt een aanpassing van het jaarsalaris volgens deze tabel:

Salarispositie \ Beoordeling	Geen beoordeling	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Goed	Zeer goed	Excellent
Tussen minimum en midden	0%	0%	2%	3%	5%	6%
Tussen midden en maximum	0%	0%	1%	2%	3%	5%

De procentuele verhoging is over het individuele jaarsalaris. Dit kan door de verhoging niet boven het schaalmaximum uitkomen. Hierdoor kan het percentage salarisverhoging lager uitvallen dan het percentage in de tabel.

De medewerker die zijn schaalmaximum heeft bereikt, kan in aanmerking komen voor een performance-uitkering. Deze uitkering is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling over het voorgaande kalenderjaar:

- Goed: 1% van het schaalmaximum
- Zeer Goed: 2% van het schaalmaximum
- Excellent: 3% van het schaalmaximum.

Als het percentage salarisverhoging niet volledig wordt toegekend omdat het schaalmaximum is bereikt, ontvangt de medewerker daarnaast een performance-uitkering die hoort bij de uitkomst van de beoordeling onder aftrek van het percentage salarisverhoging.

De medewerker ontvangt geen salarisverhoging of performance-uitkering als hij:

- voorafgaand aan de beoordelingsdatum tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig was door onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid
- in dienst kwam op of na 1 oktober in het jaar waarover de beoordeling gaat.



2.3 Uitbetaling

De medewerker heeft jaarlijks een keuze hoe hij zijn jaarsalaris ontvangt. De keuze uit het aantal termijnen is:

- 14: in mei en november ontvangt hij een extra termijn
- 13: in mei of november ontvangt hij een extra termijn
- 12: alle termijnen zijn gelijk.

De vaste individuele roostertoeslag volgt de termijnkeuze.

De standaard is een uitbetaling in 14 termijnen. Vanaf 1 januari 2021 geldt 1 gelijke termijn voor alle medewerkers die wordt bepaald op basis van de uitkomst van een medewerkers enquête.

De betaaldatum is uiterlijk 5 werkdagen voor de 1e werkdag van de volgende maand. Eventuele incidentele loonelementen en toeslagen ontvangt de medewerker bij de termijnbetaling in de volgende maand.

De medewerker ontvangt een gespecificeerde digitale loonstrook. Als DSM een vordering op de medewerker heeft, wordt deze in mindering gebracht op de termijnbetaling.

2.4 WW- en WGA-premie

DSM is aangesloten bij de Stichting PAWW voor de verzekering die betrekking heeft op de versoering van duur en opbouw van de Werkloosheidswet (WW) en de loongerelateerde periode van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Iedere medewerker neemt verplicht deel aan deze verzekering. De premie wordt maandelijks op het salaris van de medewerker ingehouden.

DSM maakt geen gebruik van de mogelijkheid om de wettelijke WGA-premie door te belasten aan de medewerker.

2.5 MyChoice-budget

De medewerker ontvangt iedere maand een MyChoice-budget van 6,11% van het jaarsalaris gedeeld door 12. Dit budget kan de medewerker besteden via de MyChoice-applicatie.

De medewerker kan het MyChoice-budget verhogen door:

- verkoop van bovenwettelijke vakantie-uren en/of duurzame inzetbaarheidsuren
- toevoeging van de resultaatbeloning, performance-uitkering en/of persoonlijke transitietoeslag.

Het MyChoice-budget dat de medewerker niet heeft besteed in het kalenderjaar, betaalt DSM in december uit. De medewerker kan via MyChoice verlof kopen of verkopen. De waarde van een uur is:

$$\frac{A}{B - C}$$

waarbij:

A = de som van het voor de medewerker geldende:

- jaarsalaris
- MyChoice-budget
- vaste ploegendiensttoeslag
- vaste consignatietoeslag.

B = de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur volgens dienstrooster

C = de som van:

- het jaarlijkse recht op wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren (200 uur)
- het eventuele jaarlijkse recht op duurzame inzetbaarheidsuren (24 uur)
- de gemiddelde doorbetaalde vrije tijd op feestdagen (48 uur). Dit geldt niet voor de medewerker in een 5-ploegendienstrooster.

2.6 Overgangsbepaling persoonlijke transitietoeslag

De medewerker die al op 31 maart 2014 een arbeidsovereenkomst had met DSM kan aanspraak hebben op een persoonlijke transitietoeslag. Dit is door DSM aan de medewerker bevestigd met een individueel transitieoverzicht.

De hoogte van de persoonlijke transitietoeslag is eenmalig per 31 maart 2014 vastgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren tot aan de AOW gerechtigde leeftijd. Alleen als de omvang van de arbeidsovereenkomst van de medewerker wijzigt, wordt de transitietoeslag naar rato aangepast. DSM indexeert het TTI (transitietoeslag index) deel van de transitietoeslag jaarlijks met het percentage van de collectieve verhoging van dat jaar.

DSM betaalt de persoonlijke transitietoeslag jaarlijks in 12 gelijke termijnen.



2.7 Resultaatbeloning en optieregeling

De resultaatbeloning bestaat uit 3 onderdelen:

Doelstelling	Componenten	Gewicht	C32 - C36 doelpercentage	C37 - C41 doelpercentage	C42 - C44 doelpercentage
A	EBITDA-doelstelling Koninklijke DSM N.V.	30%	0,9%	1,5%	3,6%
B	Business-doelstelling, afgesproken tussen het management en de ondernemingsraad van het bedrijfsonderdeel	35%	1,05%	1,75%	4,2%
C	Individuele doelstellingen van de medewerker	35%	1,05%	1,75%	4,2%
	Totaal	100%	3%	5%	12%

De algemene regels zijn:

- De salarisschaal van de medewerker op 31 december van het kalenderjaar waarin het resultaat is gerealiseerd, bepaalt het van toepassing zijnde doelpercentage. De medewerker ontvangt de uitbetaling in de maand april van het volgende kalenderjaar.
- Het uitkeringspercentage wordt berekend over het jaarinkomen van het kalenderjaar verhoogd met de WAO-, WAJONG-, en/of WIA-uitkering.
- De medewerker die op 31 december van het kalenderjaar in dienst was, ontvangt de uitkering resultaatbeloning. Hij ontvangt de uitkering ook als de arbeidsovereenkomst vóór de uitbetaling in april van het daaropvolgende jaar beëindigd is.
- De medewerker die in het betreffende kalenderjaar uit dienst gaat door pensionering, arbeidsongeschiktheid of overlijden, ontvangt bij de eindafrekening
 - de A- en B-doelstelling op basis van 100% en
 - de C-doelstelling op basis van de mate van realisatie.Het vastgestelde uitkeringspercentage wordt vervolgens berekend over het (betaalde) jaarinkomen.

De afspraken voor doelstelling B zijn:

- Management en de ondernemingsraad van het bedrijfsonderdeel spreken voor 1 april de B-doelstelling af met het uitbetalingsschema (0% - 150%). Deze afspraak geldt voor alle medewerkers van het bedrijfsonderdeel en er is instemmingsrecht van de ondernemingsraad (artikel 27 van de WOR). Het is 1 SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) doelstelling, die past bij het karakter van het bedrijfsonderdeel. De doelstelling hoeft niet per definitie financieel te zijn.
- Iedere medewerker is in de personeelsadministratie gekoppeld aan een bedrijfsonderdeel. Bepalend is de situatie op 31 december van het betreffende kalenderjaar.
- De maximale uitkering is 150%.
- De centrale ondernemingsraad heeft op basis van kallibratie een toetsende rol (achteraf) over de afgesproken B-doelstellingen van alle bedrijfsonderdelen.

Voor doelstelling C geldt:

- Iedere medewerker heeft minimaal 1 doelstelling en maximaal 3 doelstellingen.
- De doelstellingen zijn SMART, vallen binnen de invloedssfeer en de functie van de medewerker en zijn anders dan de B-doelstelling.
- De medewerker doet aan het begin van het kalenderjaar een voorstel voor zijn doelstellingen. Vervolgens stellen de medewerker en de leidinggevende samen voor 1 april de definitieve doelstellingen vast.
- 1 doelstelling kan een teamdoelstelling zijn. Dit gebeurt in overleg tussen medewerkers en leidinggevende.
- De uitbetaling per doelstelling is maximaal 100%.
- De medewerker en de leidinggevende kunnen in overleg de doelstellingen tussentijds aanpassen als de situatie daartoe aanleiding geeft. Dit kan tot 1 oktober.

DSM kent de medewerker personeelsopties Koninklijke DSM N.V. toe op basis van de EBITDA-realisatie. De toekenning en uitvoering ligt vast in het Reglement Personeelsopties.



Tabel uitbetalingsschema doelstelling A en toekenning aantal opties:

EBITDA-realisatie in %	Uitbetaling resultaatbeloning in %	Toekenning aantal opties
≤92	0	0
93	12,5	30
94	25	40
95	37,5	50
96	50	60
97	62,5	70
98	75	80
99	87,5	90
100	100	100
101	112,5	125
102	125	150
103	137,5	175
≥104	150	200

2.8 Gratificatie

DSM kan de medewerker bij een bijzondere prestatie een gratificatie toekennen.

De ondernemingsraad ontvangt eenmaal per jaar een geanonimiseerd overzicht van het aantal en de omvang van de toegekende gratificaties.

2.9 Dienstjubileum

De medewerker ontvangt bij zijn 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum:

- een uitkering van 1/12 deel van het jaarinkomen (bij deeltijd medewerkers middelt DSM het percentage dienstverband over de afgelopen 5 jaren)
- een DSM-geschenk van € 750 (dit bedrag geldt ook voor deeltijd medewerkers). De medewerker kan ervoor kiezen dit bedrag te doneren aan een goed doel
- een viering met collega's van maximaal € 1.500 (dit bedrag geldt ook voor deeltijd medewerkers)
- 2 dagen bijzonder verlof.

De diensttijd loopt door bij een onderbreking van de arbeidsovereenkomst van maximaal 6 maanden.

2.10 Promotie

Bij promotie naar een functie in een hogere salarisschaal ontvangt de medewerker een verhoging van 5% van het schaalmaximum van zijn oorspronkelijke salarisschaal. Het nieuwe individuele jaarsalaris is tenminste gelijk aan het minimum en niet hoger dan het maximum van de nieuwe salarisschaal.

2.11 Vrijwillige demotie

DSM kan een verzoek van de medewerker tot vrijwillige demotie (werk in een lagere salarisschaal) toestaan. Als de medewerker hierdoor jaarsalaris verliest, ontvangt hij een toeslag die gelijk is aan het nominale verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarsalaris. Deze toeslag wordt over een periode van 18 maanden in 18 nominaal gelijke delen volledig afgebouwd.

2.12 Demotie bij minder functioneren

DSM kan besluiten tot demotie (werk in een lagere salarisschaal) over te gaan als een medewerker niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te behouden, ondanks de door hem verrichte inspanningen. Als de medewerker hierdoor jaarsalaris verliest, ontvangt hij een toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe jaarsalaris. Dit verschil wordt volledig afgebouwd door de collectieve verhoging van het oorspronkelijke jaarsalaris nominaal in mindering te brengen op het verschil.

2.13 Minder betaald werk om bedrijfsredenen

Minder betaald werk is:

- werk van een lagere salarisschaal
- verlies of verlaging van de ploegendienst- en/of consignatietoelage.



De medewerker die om bedrijfsredenen in minder betaald werk wordt geplaatst en aan de voorwaarden hieronder voldoet, ontvangt een blijvende en/of een aflopende toeslag:

Voorwaarden	Toeslag
Werk van een lagere salarisschaal én leeftijd + dienstdaag in jaren = 60 of meer	Blijvende toeslag
Door verlies of verlaging ploegentoeslag en/of consignatietoeslag is het inkomensverlies ten minste 3% van het jaarsalaris én leeftijd en dienstdaag in jaren = 60 of meer	Blijvende toeslag
Verlies jaarinkomen is minimaal 0,5%	Aflopende toeslag

Inkomensgevolgen

Het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen bestaan uit:

- het jaarsalaris
- de ploegendiensttoeslag
- de consignatietoeslag
- de uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.

Peildatum voor het oorspronkelijke jaarinkomen is de dag voordat de medewerker minder betaald werk gaat verrichten. De medewerker ontvangt het nieuwe jaarinkomen, de blijvende en/of aflopende toeslag in 12 termijnen.

Voor de ploegendienst- en de consignatietoeslag geldt dat deze alleen voor het oorspronkelijke jaarinkomen meetellen als de medewerker:

- in de 5 jaar direct voor de dag dat hij minder betaald werk gaat verrichten, de toeslag voor ten minste 2/3 van de diensten ontving (bij blijvende toeslag); of
- in de 3 jaar direct voor de dag dat hij minder betaald werk gaat verrichten, de toeslag voor ten minste 2/3 van de diensten ontving (bij aflopende toeslag).

Als de medewerker een blijvende en/of aflopende toeslag ontvangt, vergoedt DSM de overwerkuren alleen in tijd.

Als de medewerker op een later moment nog een keer om bedrijfsredenen in minder betaald werk wordt geplaatst, geldt voor de berekening van de toeslag het oorspronkelijke jaarinkomen, de leeftijd en dienstdaag:

- op het moment van het eerste inkomensverlies of
- op het moment van het latere inkomensverlies.

De voor de medewerker meest gunstige van de twee geldt.

Het oorspronkelijke jaarinkomen wordt aangepast met de collectieve verhoging. De verhoging van de ploegendienst- en consignatietoeslag telt in de berekening mee als deze toeslagen ook onderdeel zijn van het nieuwe jaarinkomen.

Blijvende toeslag

De blijvende toeslag is:

Aantal dienstdaag	Percentage van het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe jaarinkomen
Minder dan 26	60
26	65
27	70
28	75
29	80
30	85
31	90
32	95
33 of meer	100

De medewerker die in minder betaald werk wordt geplaatst en op dat moment 55 jaar of ouder is, ontvangt een blijvende toeslag van 100% van het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen.



Aflopende toeslag

De aflopende toeslag is de eerste maand 100% van het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen. Voor de aflopende toeslag maakt de blijvende en/of aflopende toeslag als gevolg van deze regeling onderdeel uit van het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen. Na de eerste kalendermaand wordt de toeslag per maand afgebouwd en het afbouwbedrag bedraagt 0,25% van het oorspronkelijke jaarinkomen.

Als de medewerker minder betaald werk gaat verrichten in de periode van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, wordt de toeslag pas afgebouwd na deze periode.

De afbouw van de aflopende toeslag stopt op het moment dat de medewerker 55 jaar is. De toeslag blijft vanaf dat moment gelijk.

Voor de berekening van de blijvende en aflopende toeslag wordt het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen aangepast met de collectieve aanpassingen van de jaarsalarissen en/of de toeslagen die hierin meetellen.



3. Arbeidsduur, dienstroosters en ploegendiensttoeslag

3.1 Arbeidsduur

De medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis en werkt volgens een dienstrooster.

3.2 Deeltijd

De medewerker kan op eigen verzoek met DSM afspreken minder te werken dan de voltijd arbeidsduur. De regels hierover staan onder deze link.

3.3 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag

Voor de medewerker in salarisschaal C32 t/m C41 in een ploegdienst geldt een ploegendiensttoeslag.

De medewerker met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een dienstrooster naar rato van de arbeidsduur en de op hem van toepassing zijnde ploegendiensttoeslag berekent DSM met de methode die afgesproken is met de vakorganisaties.

De medewerker krijgt over een kalendermaand de ploegendiensttoeslag naar rato indien zijn dienstrooster tijdelijk (3 dagen of meer) of blijvend wijzigt.

Dienst	Uitleg	Ploegendiensttoeslag in % van het jaarsalaris
Dagdienst	De medewerker werkt normaal gesproken in het dagvenster met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	0%
Vroeg-laat ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken in het dagvenster evenredig in een vroege en een late dienst - die minimaal 3,5 uur in aanvangstijd van elkaar verschillen - en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	3,75%
Standaard 2-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste 5 dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	13,5%
Standaard 3-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste 5 of dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. De medewerker start of met de ochtenddienst op maandag en eindigt dan met de nachtdienst van vrijdag op zaterdag, of met de nachtdienst van zondag op maandag en eindigt dan met de middagdienst van vrijdag.	20,5%
Standaard 5-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.	30%

Een maatwerkrooster ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel stelt DSM vast in overleg met de bevoegde ondernemingsraad (instemmingsrecht). DSM en de vakorganisaties maken afspraken over het bijbehorende percentage ploegendiensttoeslag voordat het maatwerkrooster wordt ingevoerd.



4. Toeslagen en vergoedingen

4.1 Overwerk en meerwerk

Overwerk is als de medewerker in opdracht van DSM meer dan een half uur extra werkt dan de normale voltijd arbeidsduur volgens het voor de medewerker geldende dienstrooster. Als het aanvangstijdstip van de dienst is verschoven, geldt de extra tijd niet als overwerk.

Meerwerk is als de deeltijd medewerker in opdracht van DSM meer dan een half uur extra werkt dan de voor hem geldende arbeidsduur, maar minder dan de normale voltijd arbeidsduur volgens dienstrooster. Overwerk voor deeltijd medewerkers gaat pas in als de medewerker meer werkt dan de normale voltijd arbeidsduur volgens dienstrooster.

De medewerker is verplicht overuren en meeruren te werken, wanneer dit volgens DSM noodzakelijk is. Deze verplichting geldt niet voor de medewerker die 55 jaar of ouder is.

De medewerker die jonger dan 21 jaar is, is niet verplicht overuren en meeruren op zon- en feestdagen te werken, tenzij dit noodzakelijk is door zijn functie in de 5-ploegdienst.

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C38 kan bij overwerk een gelijk aantal uren compenseren in tijd. De voorwaarden zijn:

- de bedrijfsomstandigheden laten dit toe
- het gebeurt binnen 3 maanden
- opname is bij voorkeur binnen het dagvenster, maar het kan ook daarbuiten als dat bedrijfsmatig mogelijk is.

Als compensatie in tijd binnen 3 maanden niet mogelijk is, betaalt DSM het uurloon uit.

De medewerker krijgt voor overwerk een toeslag uitbetaald volgens deze tabel:

Uren op	Overwerktoeslag in percentage van het uurloon	
	Uren direct voorafgaand of na de dienst	Uren die niet aansluiten aan de dienst (met een uur of meer er tussen)
Maandag t/m vrijdag	50%	75%
Zaterdag	75%	100%
Zondag	100%	150%
Feestdagen	150%	200%

Als er meerdere toeslagen uit deze tabel tegelijk van toepassing zijn, ontvangt de medewerker alleen de hoogste.

De medewerker die is ingedeeld vanaf salarisschaal C39 ontvangt per uur overwerk 1 uur compenserend vrij.

De deeltijd medewerker ontvangt per gewerkt meeruur 1 uur compenserend vrij. Als de deeltijd medewerker meeruren werkt buiten het dagvenster, ontvangt hij daarnaast de vergoeding van 1 uurloon.

4.2 Waarneming

Als de medewerker om bedrijfsredenen gedurende een korte periode een andere functie met een lagere of hogere salarisschaal waarneemt, blijft het jaarinkomen van de medewerker gelijk.

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C38 en tijdelijk een functie waarneemt in een hogere salarisschaal, ontvangt per waargenomen dienst een vergoeding van 0,5 uurloon.



4.3 Consignatie

Consignatie is als de medewerker in opdracht van DSM buiten zijn normale dienstrooster bereikbaar moet zijn om zo snel mogelijk aan het werk te gaan.

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C41, ontvangt voor consignatie per etmaal een toeslag van:

Tijden	Consignatietoeslag
Maandag t/m vrijdag	0,088% van het voltijd jaarsalaris
Zaterdag en zondag	0,204% van het voltijd jaarsalaris
Per oproep	0,075% van het voltijd jaarsalaris
Gewerkte uren op basis van oproep	In geld of tijd voor tijd, net als overwerk

De medewerker die de consignatiedienst als vast onderdeel in zijn dienstrooster heeft, ontvangt een vooraf berekende (gemiddelde) vaste pensioengevende toeslag.

Het consignatierooster stelt DSM vooraf vast. De medewerker is verplicht de consignatiediensten te draaien. Deze verplichting geldt niet voor de medewerker die 55 jaar of ouder is.

4.4 Extra opkomst

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C38 en buiten de consignatiedienst een extra opkomst heeft, ontvangt hiervoor een vergoeding van 1 uurloon.

Reiskosten voor een extra opkomst vergoedt DSM als een zakelijke reis.

4.5 Werken volgens dienstrooster op feestdagen

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C41 en volgens dienstrooster of als reservist op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 250% op het uurloon.

Als de medewerker ingeroosterd is op een feestdag maar niet hoeft te werken, wordt het inkomen doorbetaald en hoeft hij voor die dag geen vakantie-uren af te boeken.

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.

Feestdagen beginnen om 00.00 uur en eindigen om 24.00 uur.

4.6 Verschoven uren

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C38 en op verschoven uren werkt, ontvangt een toeslag van 1 uurloon.

Verschoven uren zijn de uren die de medewerker in opdracht van DSM werkt buiten zijn normale dienstrooster zonder dat daardoor de normale arbeidsduur per dag wordt overschreden.

De verplaatsing van de dienst is minimaal 0,5 uur en valt buiten het dagvenster.

4.7 Springen

De medewerker werkzaam in een ploegendienst die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C38 en tijdelijk in een ander dienstrooster werkt, ontvangt een sprongtoeslag. De toeslag bij de verplaatsing is 3 uurlonen.

Voorwaarden zijn:

- de verplaatsing in het andere dienstrooster gebeurt in opdracht van DSM
- de grens van de andere dienst valt buiten het dagvenster.

Als de medewerker minimaal 5 diensten achter elkaar in het tijdelijke dienstrooster werkt en daarna weer gaat werken in zijn oorspronkelijke dienstrooster, ontvangt de medewerker nogmaals de sprongtoeslag.

4.8 Woon-werkverkeer

De medewerker krijgt een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer van € 0,13 per kilometer voor een reisafstand van maximaal 60 kilometer per dag (retour) en maximaal 216 werkdagen per jaar bij een voltijd arbeidsovereenkomst. De reisafstand woon-werkverkeer bepaalt DSM met behulp van de routeplanner van de ANWB op basis van de kortste route. Deze tegemoetkoming wordt gestopt vanaf het moment dat de medewerker door arbeidsongeschiktheid langer dan 6 weken afwezig is totdat hij de werkzaamheden hervat.



Deze kilometervergoeding geldt niet voor de medewerker die:

- een door DSM betaalde OV-kaart (2e klasse)
- een 'fiets-voor-niets' of
- een leaseauto

heeft.

4.9 Zakelijk reizen

De medewerker die zakelijk moet reizen en gebruik maakt van het openbaar vervoer of met een huurauto van DSM reist, krijgt de gemaakte kosten vergoed.

Als de medewerker gebruik maakt van eigen vervoer krijgt de medewerker hiervoor € 0,28 per kilometer. Hiervan is onder de huidige wetgeving € 0,19 onbelast. De kilometers woon-werkverkeer (maximaal 60 kilometer per dag retour) moet de medewerker hierop in mindering brengen.

Deze vergoeding geldt niet voor de medewerker die een leaseauto heeft.

4.10 Bedrijfs hulperlening

De medewerker die bedrijfs hulperlener is, ontvangt na het behalen van het vereiste diploma/certificaat een eenmalige vergoeding.

Daarna ontvangt de medewerker die bedrijfs hulperlener is een jaarlijkse vergoeding. Voorwaarde is dat hij deelneemt aan de herhalingslessen en (het voorbereiden van) oefeningen.

Als (herhalings)lessen en (het voorbereiden van) oefeningen buiten werktijd zijn, gelden deze uren als overwerk.

Overzicht vergoedingen:

Bedrijfs hulperlener	Eenmalige vergoeding	Jaarlijkse vergoeding
BHV-er LRH (levensreddend handelen)	€ 450	€ 555
BHV-er EHBO	€ 450	€ 713
BHV-er EHBO met coördinatie taken	€ 450	€ 818
BHV-er met brandweertaken	€ 450	€ 1.396
Lid bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 450	€ 2.105
Ploegleider/onderbrandmeester bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 608	€ 2.315
Bevelvoerder bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 713	€ 2.421

Betaling van de vergoeding vindt plaats in de maand februari van het volgende kalenderjaar.

Vanaf 1 januari 2020 (met effect in 2021) worden de bedragen jaarlijks aangepast met de collectieve verhogingen.

De jubileumuitkering en de vergoeding bij beëindiging om medische of bedrijfsredenen vervallen per 1 januari 2020. De tot die datum geldende bedragen zijn opgenomen in het Protocol (bijlage 1).



5. Verlof

5.1 Opbouw vakantie-uren

De medewerker heeft per kalenderjaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke vakantie-uren.

Bij in- of uitdiensttreding heeft de medewerker recht op vakantie-uren naar rato van het aantal gewerkte dagen in dat jaar.

De medewerker van wie door het bereiken van de AOW-leeftijd de arbeidsovereenkomst eindigt, heeft voor dat kalenderjaar recht op het aantal jaarlijkse vakantie-uren.

De medewerker die niet werkt wegens arbeidsongeschiktheid bouwt volledig wettelijke vakantie-uren op. De bovenwettelijke vakantie-uren bouwt hij alleen over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheidsperiode op. Als de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is ontstaan, bouwt de medewerker geen bovenwettelijke vakantie-uren op.

5.2 Opnemen vakantie-uren

De medewerker kan een periode van tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie nemen, tenzij bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. De vakantie is in ieder geval 2 aaneengesloten weken. De medewerker in de 5-ploegendienst kan zijn vakantie niet meer dan 3 maal op zaterdag, op zondag en in de nachtdienst van zondag op maandag opnemen.

De medewerker stelt de vakantie tijdig vast, in ieder geval vóór 1 januari. Op deze manier kan DSM uiterlijk 1 februari aan iedereen laten weten of de vastgestelde vakantie opgenomen kan worden. De leidinggevende kan in overleg met de medewerker van de regeling afwijken.

Een vastgestelde vakantie kan alleen door zwaarwegende bedrijfsomstandigheden worden verschoven naar een ander tijdstip.

De wettelijke vakantie-uren neemt de medewerker op in het kalenderjaar waarop het recht ontstaat. Als dit bij uitzondering door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, neemt de medewerker de niet opgenomen wettelijke vakantie-uren in het daaropvolgende kalenderjaar als eerste op.

5.3 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

De medewerker die arbeidsongeschikt is, neemt voor vakantie ook vakantie-uren op. De medewerker die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, meldt zich volgens de reguliere procedure ziek.

5.4 Sparen en verjaren

Vakantierechten verjaren na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

De bovenwettelijke vakantie-uren die de medewerker niet heeft opgenomen, kan de medewerker in dat kalenderjaar laten bijschrijven op de verlofspaarregeling. Het saldo van de verlofspaarregeling is maximaal 1400 uren. Het gezamenlijk saldo van de verlofspaarregeling en de rekening-courant is maximaal 2000 uren. Als het maximum saldo is bereikt, betaalt DSM het te veel aantal uren uit van de verlofspaarregeling. Betaling vindt plaats in de maand januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

De uren op de verlofspaarregeling verjaren niet. De medewerker kan tijdens de arbeidsovereenkomst deze uren alleen in tijd opnemen. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt DSM de niet opgenomen uren uit.

De waarde van een uur op de verlofspaarregeling is gelijk aan de formule voor het berekenen van het kopen van verlof in MyChoice.

5.5 Overgangsbepaling rekening-courant

De medewerker met een saldo rekening-courant (voor 1 april 2014) kan deze uren in tijd of geld opnemen. Het uurloon van de rekening-couranturen is:

- afrekening tijdens dienstverband: 0,6% van het jaarsalaris vermeerderd met de toeslag voor ploegendienst of toeslag voor vaste consignatie gedeeld door 14
- afrekening bij einde dienstverband: 0,6% van het jaarsalaris vermeerderd met de toeslag voor ploegendienst of toeslag voor vaste consignatie gedeeld door 12.

De uren op de rekening-courant verjaren niet.

5.6 Collectief verlof

DSM kan maximaal 24 vakantie-uren collectief aanwijzen. Dit gebeurt voor aanvang van het kalenderjaar en in overleg met de bevoegde ondernemingsraad.

5.7 Onbetaald verlof

De medewerker kan maximaal 6 maanden aaneengesloten onbetaald verlof opnemen als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.



5.8 Bijzonder verlof

De medewerker heeft recht op bijzonder verlof bij:

Gebeurtenis	Duur
Huwelijk / aangaan van geregistreerd partnerschap	5 dagen
25- en 40-jarig huwelijk /geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van kinderen, broers, zwagers, (schoon-) zusters	De dag zelf
25-, 40- en 50-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van (schoon- of stief-) ouders of grootouders	1 dag
Bevalling van de partner of adoptie	5 dagen
Overlijden van de partner, (pleeg- of stief-) kinderen, partner van zijn kind	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 4 dagen
Overlijden van zijn ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders en grootouders	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 2 dagen
Overlijden van broers, zwagers, (schoon-) zusters en kleinkinderen, een inwonende oom, tante, neef of nicht	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 1 dag
25-, 40-, en 50-jarig dienstverband	2 dagen
Bij ontvangen Koninklijke onderscheiding	1 dag
Deelname vakbondsactiviteiten	Benodigde tijd, onder de voorwaarden zoals afgesproken met de vakorganisaties
Deelname aan de cursus voorbereiding op pensioen in het jaar voorafgaand aan pensioen	Maximaal 3 dagen
Andere bijzondere omstandigheden	Een door DSM te bepalen korte tijd

Een dag is voor de bijzonder verlofregeling de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op die dag.

Een partner is de persoon met wie de medewerker getrouwd is, een geregistreerd partnerschap heeft of duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

5.9 Adoptie- en pleegzorgverlof

Tijdens het wettelijke adoptie- of pleegzorgverlof betaalt DSM maximaal 4 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door. Voorwaarde is dat de medewerker meewerkt aan het aanvragen en overdragen van de wettelijke uitkering.



6. Duurzame inzetbaarheid

6.1 Duurzame inzetbaarheidsuren

Vanaf het jaar waarin de medewerker 45 jaar wordt heeft hij recht op 24 duurzame inzetbaarheidsuren per kalenderjaar. DSM schrijft in het kalenderjaar niet opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren bij op de verlofspaarregeling.

6.2 Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

De TOR-regeling heeft tot doel de balans belasting en belastbaarheid voorafgaand aan (pre)pensioen te verbeteren en daarmee bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

Vanaf 1 januari 2019 geldt een aangepaste TOR:

- De medewerker krijgt op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij 60 jaar wordt 832 uren TOR-verlof ineens toegekend (de medewerker in een 5-ploegendienst 704 uren).
- De medewerker kan maximaal 208 uren TOR-verlof in een kalenderjaar opnemen (de medewerker in een 5-ploegendienst maximaal 176 uren). Niet opgenomen TOR-verlof schuift door naar het volgende kalenderjaar.
- De afspraken over het opnemen van het TOR-verlof zijn onderdeel van het verlofplan (6.3).
- De medewerker en de leidinggevende bespreken welke aanpassing in het takenpakket en werkwijze nodig is. Dit is afhankelijk van de invulling van het TOR-verlof. De medewerker en de leidinggevende bespreken minimaal 1 keer per jaar de inzetbaarheid, het takenpakket en de verlofplanning.
- Het niet opgenomen TOR-verlof vervalt bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Het wordt niet uitbetaald.

Overgangsregeling:

- De medewerker die voor 1 januari 2019 al gebruik maakte van de TOR krijgt de werkgeversbijdrage TOR-verlof over de resterende TOR-periode ineens toegekend per 1 januari 2019. Vanaf die datum is de aangepaste TOR van toepassing.
- De medewerker van 60 jaar of ouder die op 1 januari 2019 nog geen gebruik maakte van de TOR, krijgt per 1 januari 2019 het TOR-verlof volledig toegekend.
- De medewerker van wie de periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd korter is dan 4 jaar, krijgt het TOR-verlof naar rato toegekend.

De medewerker die voor 1 januari 2019 de werkgeversbijdrage TOR-verlof al volledig heeft genoten, kan geen gebruik meer maken van de TOR.

Tot 1 januari 2019 geldt de TOR zoals staat in het Protocol (bijlage 1).

6.3 Verlofplan

De medewerker maakt in overleg met zijn leidinggevende uiterlijk 5 jaar voor de AOW-datum een verlofplan waarin is vastgelegd hoe hij al zijn verlof opneemt voor het bereiken van de AOW-leeftijd met uitzondering van de rekening-couranturen die de medewerker wil laten uitbetalen.

Het verlofplan wordt in het personeelsdossier opgenomen.



7. Opleiding

7.1 Opleidingskosten

Als het voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is om een opleiding (inclusief trainingen) te volgen, vergoedt DSM de opleidingskosten. Daarnaast stimuleert DSM medewerkers om opleidingen te volgen in het kader van duurzame inzetbaarheid.

De medewerker en de leidinggevende stemmen van tevoren de vergoeding van de opleidingskosten af.

Opleidingskosten zijn:

- de kosten van de opleiding zelf
- het inschrijf- en examengeld
- verplicht studiemateriaal
- de reis- en noodzakelijke verblijfskosten
- de opleidingsuren: de les- en examenuren en de reistijd van en naar de locatie van de opleiding.

Computers, tablets, randapparatuur e.d. vallen niet onder opleidingskosten.

7.2 Noodzakelijke opleidingen

Als de opleiding noodzakelijk is voor de (toekomstige) uitoefening van de functie, vergoedt DSM 100% van de opleidingskosten. De opleiding is in principe onder werktijd. Voor zover dat niet kan, compenseert DSM de opleidingsuren in tijd.

7.3 Andere opleidingen

In alle andere gevallen kan DSM 60% van de opleidingskosten vergoeden. Als de opleiding onder werktijd is, zijn de eerste 5 dagen voor rekening van DSM en daarna compenseert DSM 60% van de opleidingsuren in tijd.

Voor zover de opleiding volledig buiten werktijd is, compenseert DSM 60% van de opleidingsuren in tijd.

7.4 Opleidingen bij ploegendienst

De opleidingsuren in ploegendienst vallen zoveel mogelijk samen met de werktijd.

Bij een opleiding van minimaal 6 uur in dagvenster, kent DSM als opleidingsuren toe:

- bij een ochtend- of middagdienst: de gehele dienst
- bij een nachtdienst: de voorgaande nachtdienst én de daaropvolgende nachtdienst.

Bij de combinatie van minder dan 6 uur opleiding in dagvenster en nachtdienst, kent DSM als opleidingsuren toe: de voorgaande nachtdienst of de nachtdienst volgens rooster.

Bij een opleiding op een roostervrije dag krijgt de C32 t/m C38 medewerker voor de opleidingsuren compensatie in tijd of uitbetaling als overwerkuren.

Als er sprake is van een opleiding die DSM voor 60% vergoedt, geldt de 60%-vergoeding ook voor de compensatie in tijd of de uitbetaling als overwerkuren.

Als de opleiding minimaal 1 kalenderweek aaneengesloten is, roostert DSM de medewerker voorafgaand aan de opleiding niet in na zaterdag 23.00 uur en na de opleiding niet op of voor de zondag 7.00 uur.

7.5 Terugbetaling opleiding

De opleidingskosten boven € 2.500 betaalt de medewerker aan DSM terug:

- bij einde dienstverband binnen 2 jaar na de datum van uitbetalen van de opleidingskosten na afronding van de opleiding gaat het resterende bedrag met 1/24 per maand omlaag
- als de medewerker:
 - de opleiding voortijdig beëindigt
 - de opleiding 6 maanden heeft onderbroken
 - de opdrachten van de opleiding niet uitvoert.

Er geldt geen terugbetalingsverplichting voor de medewerker:

- bij einde dienstverband als gevolg van boventalligheid
- als DSM de opdracht heeft gegeven een bepaalde opleiding te volgen. DSM en de medewerker kunnen hierover andere afspraken maken.



7.6 Leerwerktraject

De medewerker die bij DSM werkt op basis van een leerwerktraject, combineert werken met het volgen van een (beroeps)opleiding bij DSM. Voor deze medewerkers geldt in plaats van dit hoofdstuk:

- DSM betaalt de kosten van de opleiding voor 100%.
- Er is 1 vaste studiedag per week en dan is de medewerker in het leerwerktraject aanwezig tijdens de lestijden van 8.30 uur tot 16.00 uur.
- Als de studiedag tussen 2 nachtdiensten valt, komt voor de eerste nachtdienst een andere dienst in de plaats. De medewerker in het leerwerktraject werkt dan mee in een ander team. De medewerker hoeft de tweede nachtdienst niet aanwezig te zijn. Het verschuiven/vervallen van deze (nacht)diensten heeft geen gevolgen voor salaris en ploegentoeslagen.
- De medewerker is ook verplicht aanwezig als de studiedag op een vrije dag valt. DSM compenseert deze dag niet (geen uitbetaling en geen compensatie in tijd).
- Tijdens de schoolvakanties zijn er geen studiedagen. De medewerker volgt in het leerwerktraject in principe de teamcyclus (tenzij tijdig met de teamleider een andere afspraak is gemaakt).
- De medewerker neemt vakantie-uren in een leerwerktraject op tijdens de schoolvakanties. De medewerker mag geen verlof opnemen op studiedagen.

Voor dit leerwerktraject zijn specifieke afspraken opgenomen in de arbeidsovereenkomst, inclusief een studiekostenbeding en spelregels.



8. Sociale zekerheid en pensioen

8.1 Arbeidsongeschiktheid en inkomen

De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt de eerste 104 weken de wettelijke loondoorbetaling aangevuld tot een percentage van het jaarinkomen dat hij zou ontvangen bij volledig werken:

Periode	Aanvulling tot
Week 0 t/m 52	100%
Week 53 t/m 78	90%
Week 79 t/m 104	80%

De medewerker die in deze periode van 104 weken om medische redenen minder betaald werk doet, ontvangt 100% van zijn oorspronkelijke jaarinkomen.

Als de volledig arbeidsongeschikte medewerker in de periode van 104 weken weer aan het werk gaat – geheel of gedeeltelijk en al of niet in een andere functie – en binnen 4 weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, loopt de periode uit de tabel door en wordt dit niet gezien als onderbreking.

De medewerker die na de periode van 104 weken om medische redenen blijvend minder betaald werk gaat verrichten, wordt beloond op basis van zijn nieuwe functie, dienstrooster en arbeidsduur. Als de medewerker hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid van toepassing (bijlage 2).

Als de medewerker rechten tegenover derden kan claimen, moet hij DSM informeren. Het overdragen van deze rechten aan DSM is een voorwaarde voor de aanvulling op de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

De medewerker die arbeidsongeschikt is, moet zich houden aan de verzuim- en gedragsregels en (wettelijke) voorschriften. DSM heeft het recht de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en/of de aanvulling op te schorten, te verlagen of te beëindigen, als de medewerker zich hier niet aan houdt.

Het nieuwe jaarinkomen, eventuele uitkering(en) en aanvulling(en) zullen samen nooit meer zijn dan 100% van het jaarinkomen dat de medewerker ontving voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid.

8.2 Arbeidsongeschiktheid en uit dienst

De medewerker die arbeidsongeschikt is en in aanmerking komt voor een WIA- of WAO-uitkering, ontvangt bij uitdiensttreding:

- een uitkering van 1/12 van het jaarinkomen
- een DSM-geschenk van € 750 of hij kan dit bedrag doneren aan een goed doel.

8.3 Collectieve verzekeringen

De medewerker kan deelnemen aan de door DSM afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.

DSM heeft een collectieve ongevallenverzekering afgesloten voor alle medewerkers van DSM in Nederland. De verzekering dekt volgens de voorwaarden het risico van overlijden en blijvende invaliditeit door een ongeval. DSM betaalt de premie.

8.4 Pensioen

Bij DSM geldt een pensioenregeling. De medewerker is verplicht deel te nemen volgens de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland.

In uitzonderlijke gevallen en ter beoordeling van DSM kan een medewerker worden ontheven van de verplichting om deel te nemen.

De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd en dit bedrag houdt DSM maandelijks in. De bijdrage is 6% van het bedrag waarmee het jaarinkomen uitgaat boven het in dat kalenderjaar geldende bedrag van de franchise uit artikel 1 van het pensioenreglement. Het jaarinkomen wordt vermeerderd met de WIA- en/of WAO-uitkering en de betaalde toeslag voor het werken op een feestdag, maar is maximaal € 105.075 (2018).

In de periode waarin de medewerker loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid ontvangt, bouwt hij pensioen op alsof hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. De medewerker betaalt hiervoor ook de pensioenbijdrage.

De pensioenovereenkomst is aangegaan voor 1 januari 2016 t/m 31 december 2020. Deze pensioenovereenkomst maakt deel uit van de cao en is opgenomen als bijlage 3 en door Stichting Pensioenfonds DSM Nederland vastgelegd in het pensioenreglement van de Stichting.

De medewerker die uit dienst treedt en volgens de pensioenregeling met pensioen gaat, ontvangt van DSM bij uitdiensttreding een



eenmalige uitkering van 1/300 van het jaarinkomen voor elk vol dienstjaar. Het aantal dienstjaren is maximaal 25.

Daarnaast ontvangt de medewerker een DSM-geschenk van € 750 of hij kan dit bedrag doneren aan een goed doel.

8.5 Overlijden

Als de medewerker overlijdt, hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bestaat uit het inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus 2/12 deel van het jaarinkomen. Dit bedrag wordt verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen. DSM draagt zorg voor een rouwkrans met lint en een advertentie in een landelijk of regionaal dagblad.



9. Verplichtingen en bijzondere bepalingen

9.1 Goed werkgever en werknemer

DSM en de medewerker gedragen zich als een goed werkgever en een goed werknemer. De medewerker volgt de instructies en voorschriften van DSM, zoals bijvoorbeeld opgenomen in de locatieregelgeving en de Life Saving Rules.

9.2 Schorsing en disciplinaire maatregelen

Als het vermoeden of de zekerheid bestaat dat de medewerker zich niet als een goed werknemer heeft gedragen, kan DSM de medewerker voor korte duur schorsen om onderzoek te doen en/of beraad te hebben. DSM deelt de schorsing mondeling mee en bevestigt dit schriftelijk. Onder bepaalde omstandigheden kan het bedoelde gedrag ook buiten het uitoefenen van de functie of buiten het bedrijf hebben plaatsgevonden. De medewerker krijgt de mogelijkheid zich te verantwoorden.

DSM bericht de medewerker over de feiten en de uitkomst van het onderzoek tenzij de vertrouwelijkheid van de gegevens dit niet toelaat. De uitkomst kan leiden tot het opleggen van een disciplinaire maatregel. De maatregel is afhankelijk van de aard van het gedrag en de omstandigheden waaronder het gedrag heeft plaatsgevonden.

Als het vermoeden (de reden van de schorsing) ongegrond blijkt, ontvangt de medewerker een brief waarin dit wordt hersteld.

DSM kan disciplinaire maatregelen nemen bij laakbare daden of gedragingen van de medewerker. Dit kan gaan over:

- daden of gedragingen die een reden tot ontslag op staande voet zijn
- daden of gedragingen die zo ernstig zijn dat de DSM redelijkerwijs tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over zou kunnen gaan
- daden of gedragingen die DSM niet kan toestaan uit oogpunt van de goede orde en/of uit oogpunt van een veilige bedrijfsvoering.

De maatregel kan zijn:

- mondelinge en/of schriftelijke waarschuwing
- disciplinaire schorsing waarbij het inkomen wordt ingehouden over maximaal 7 dagen/diensten
- tijdelijke of blijvende ontheffing uit de huidige functie (zonder financiële compensatie)
- plaatsing in minder betaald werk (zonder financiële compensatie)
- beëindigen van de arbeidsovereenkomst, inclusief de mogelijkheid van ontslag op staande voet.

DSM kan deze maatregelen ook gecombineerd toepassen. Als DSM besluit tot een disciplinaire schorsing, kan DSM besluiten hiervoor de schorsingsperiode geheel of gedeeltelijk te gebruiken.

De medewerker ontvangt de mededeling met het besluit tot een maatregel schriftelijk en gemotiveerd.

De medewerker kan bezwaar indienen als DSM een maatregel aan hem oplegt. Dit bezwaar dient hij in bij de directeur van DSM. Het indienen van een bezwaar leidt niet tot uitstel van het uitvoeren van de maatregel.

9.3 Concurrentiebeding

DSM kan bij indiensttreding of bij functiewijziging een concurrentiebeding als voorwaarde stellen.

9.4 Geheimhouding en eigendommen

De medewerker is tijdens en na zijn arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van alles wat hem direct of indirect als gevolg van zijn dienstverband bekend is (geworden) of wat hij (mede) heeft ontwikkeld en waarvan hij kan of behoort te weten dat het vertrouwelijke informatie is. Dit betreft ook knowhow, andere intellectuele eigendomsrechten van DSM-groep en informatie die anderszins geheim moet blijven. Onder de verplichting valt ook alle informatie waarvan het openbaar worden of delen met anderen tot schade kan leiden voor DSM-groep of derden inclusief klanten en relaties. Alle hiervoor bedoelde informatie is en blijft eigendom van DSM-groep en de medewerker zal de informatie voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij ermee bekend is geraakt.

De medewerker zal alle informatie en eigendommen van DSM-groep (inclusief gegevensdragers en intellectuele eigendommen waaronder knowhow, uitvindingen, merken en domein namen) voor het einde van de arbeidsovereenkomst inleveren bij en overdragen aan DSM-groep.

Als de medewerker deze verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot schadevergoeding.

De medewerker levert voor het einde van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen bij DSM in.

Als de medewerker de geheimhoudingsplicht schendt of de bedrijfseigendommen van DSM niet inlevert, moet hij de schade van DSM vergoeden.



9.5 Uitvinding en octrooi

De medewerker meldt aan DSM-groep direct een door of met hem tijdens zijn dienstverband gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van een onderneming van DSM-groep of de onderneming waar de medewerker werkt.

Voor zover niet al van rechtswege voor DSM-groep aanspraak op octrooi en/of de uitvinding bestaat, is medewerker verplicht de rechten in verband met zijn uitvinding aan DSM-groep over te dragen. Onder 'de rechten in verband met zijn uitvinding' wordt ook verstaan het recht op het aanvragen van octrooi en het recht om de uitvinding geheim te houden. DSM-groep betaalt de kosten verbonden aan de overdracht.

DSM-groep kan ten aanzien van de omschreven verplichtingen nadere regels vaststellen.

Als DSM-groep gebruik maakt van het recht op overdracht, kan een billijk bedrag worden toegekend aan de medewerker voor het gemis aan octrooi. Dit is niet het geval als het aanwenden van bijzondere kennis en het doen van uitvindingen in de aard van de functie zit.

Onder DSM-groep wordt verstaan Koninklijke DSM N.V. en/of een daaraan (in)direct gelieerde onderneming.

9.6 Nevenwerkzaamheden

De medewerker die betaalde nevenwerkzaamheden wil verrichten of een onderneming wil uitoefenen, mag dat alleen als DSM vooraf schriftelijk toestemming geeft. DSM kan deze toestemming weigeren of intrekken als de werkzaamheden schadelijk kunnen zijn voor een goede invulling van de arbeidsovereenkomst of zakelijke belangen van DSM kunnen schaden. DSM kan de nevenwerkzaamheden ook gedeeltelijk verbieden of toestaan onder voorwaarden.



10. Afspraken cao-partijen

10.1 Commissie Extern Overleg DSM Nederland

Er is een Commissie Extern Overleg DSM Nederland (CEOD NL). Dit is het overleg tussen DSM Nederland en de vakorganisaties die partij zijn bij de cao.

De CEOD NL komt ten minste eenmaal per jaar bijeen.

DSM brengt een sociaal jaarverslag uit. Vakorganisaties zullen overleggen met het management over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen van dit overleg zijn: de meer jaren strategie, het businessplan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid.

DSM informeert vakorganisaties zo snel als mogelijk is bij:

- het aangaan van een fusie
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of
- een ingrijpende reorganisatie met consequenties voor de personeelsbezetting

zodat de CEOD NL de overwogen maatregelen en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor de medewerkers kan bespreken.

Als er een onderzoek is gedaan door een extern bureau naar de organisatie van DSM waarbij de werkgelegenheid in Nederland kan veranderen, zal DSM de uitkomsten van het onderzoek in de CEOD NL presenteren. Dit hoeft DSM niet te doen als hiervoor zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zijn.

Als DSM binnen een jaar na een collectief ontslag weer personeel aanneemt, geeft DSM bij sollicitaties voorrang aan de ontslagen medewerkers. De medewerkers die daarvan het langste dienstverband bij DSM hadden, hebben voorrang. Voorwaarde is dat zij geschikt zijn om de werkzaamheden uit te voeren.

Als DSM en 1 of meer vakorganisaties een andere uitleg hebben van de cao of andere regelingen die gaan over arbeidsvoorwaarden, proberen zij dit in overleg op te lossen. Als dat niet lukt, kunnen zij het aan de rechter voorleggen.

DSM mag de medewerker niet benadelen of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen vanwege zijn kaderlidmaatschap van een vakorganisatie of het vervullen van een bestuursfunctie van een vakorganisatie.

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

Dit geldt niet wanneer DSM:

- overweegt of besluit een fusie aan te gaan of
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel sluit of
 - de personeelsbezetting ingrijpend reorganiseert
- en
- wanneer de belangen van de medewerkers meespelen en
 - de vakorganisaties daartegen vanuit het belang van de medewerkers zeer ernstige bezwaren hebben.

De vakorganisaties zullen voordat zij een staking organiseren eerst overleggen met DSM.

DSM zal alleen uitsluiting toepassen (stopzetten loondoorbetaling) als tegenmaatregel bij staking. DSM zal voor zij dit doet eerst overleggen met de vakorganisaties.

Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ervoor zorgen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid en het behoud van materiaal en installaties, door gaan.

10.2 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

DSM geeft aan de vakorganisaties zolang zij contractpartij zijn een jaarlijkse bijdrage in de kosten van het vakbondswerk. De bijdrage is gebaseerd op 40% van de jaarlijkse afgedragen contributiesom door de medewerkers die lid zijn. De jaarlijkse bijdrage wordt voor een periode van 3 jaar vastgesteld over de periode april t/m maart. Betaling van de jaarlijkse bijdrage vindt achteraf plaats in 2 gelijke termijnen, in oktober en april.

Voorwaarde voor betaling is dat iedere vakorganisatie om de 3 jaar in april een accountantsverklaring overlegt met de volgende gegevens:

- de totale contributiesom op jaarbasis die is afgedragen door de medewerkers die lid zijn (peildatum 1 april)
- het aantal medewerkers dat lid is met vermelding op welke locatie ze werkzaam zijn (peildatum 1 april)
- de verplichting dat de vakorganisatie de bijdrage niet aanwendt voor stortingen in weerstandskassen of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen fondsen, en ook niet voor directe of indirecte restitutie van contributie.



10.3 Vakbondscontributie

De medewerker kan de door hem betaalde vakbondscontributie, door het overleggen van een op naam gesteld betaaloverzicht, met het salaris laten verrekenen. Dit kan voor zover het fiscaal is toegestaan.

10.4 Solitaire functie

DSM kan met de medewerker die behoort tot een nader aangegeven categorie van medewerkers in een solitaire functie, overeenkomen welke bepalingen van deze cao aangepast worden of niet van toepassing zijn.

10.5 Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

Uitgangspunt is dat DSM in principe alle vaste werkzaamheden in Nederland door eigen personeel laat doen. DSM kan alleen na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad gebruik maken van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. Voorwaarde is dat daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar komt.

DSM kan in de volgende gevallen personeel van derden inschakelen:

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

DSM zal de ondernemingsraad inlichten over:

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



Leeswijzer en definities

Waar medewerker, hij of hem staat, wordt ook medewerkster, zij en haar bedoeld.

DSM:	DSM NL Services B.V.
DSM-groep:	Onder DSM-groep wordt verstaan Koninklijke DSM N.V. en/of een daaraan (in)direct gelieerde onderneming.
Vakorganisatie:	de vakorganisatie(s) met wie deze cao is afgesloten.
Jaarsalaris:	het overeengekomen bruto jaarsalaris inclusief de wettelijke vakantietoeslag.
Jaarinkomen:	de som van: <ul style="list-style-type: none">• het bruto jaarsalaris• de vaste toeslagen voor ploegendiensten of consignatie• de toeslagen bij minder betaald werk om bedrijfsredenen• de garantietoeslag op basis van de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid.
Uurloon:	0,041% van het voltijd jaarsalaris.
Dagvenster:	de tijd tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag t/m vrijdag.
Diensttijd:	de periode waarin de medewerker onafgebroken in dienst is geweest van DSM of een rechtsvoorganger of bij een van de bedrijven waarin Koninklijke DSM N.V. voor minimaal 50% deelneemt.



Ondertekening

DSM NL Services B.V.,
A. Nicolai

FNV,
I. van Pinxteren

E. Kuppens

Vakbond De UNIE,
S. Koetloe

R. Castelein, voorzitter

Synergo-vhp,
C. Vaandrager

CNV Vakmensen,
R. Smeets

P. Fortuin, voorzitter



Bijlage 1: Protocol

Tegemoetkoming Ouderen Regeling geldend tot 1 januari 2019

1. De Tegemoetkoming Ouderenregeling (TOR) heeft ten doel:
 - a. de mogelijkheid te creëren om de balans belasting – belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan (pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstel mogelijkheden;
 - b. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur;
 - c. een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.
2. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal acht jaar echter tot maximaal de datum waarop de werknemer zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Een werknemer kan echter niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de dag waarop de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.
3. Een verzoek van een werknemer om deel te nemen aan de TOR en het door de werknemer voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 4 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Het bepaalde in artikel 39 lid 2 van de cao 2017 is van overeenkomstige toepassing.
- 4a. Indien de werknemer vanuit zijn verlofaanspraken zijn arbeidsduur minimaal tot 5% en maximaal tot 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) "TOR-verlof" toegekend. De omvang van deze toekenning is gemaximeerd op 10% van de overeengekomen (gemiddelde) arbeidsduur per kalenderjaar over maximaal 4 jaren. Periodieke opname van verlof door de werknemer is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.
- 4b. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de werknemer. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende randvoorwaarden gesteld:
 - Er dient te allen tijde sprake te zijn van periodiciteit, met een maximumperiode van twee weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
 - Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de werknemer gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
 - Opname van het TOR-verlof over de jaren heen kan bij een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur van minder dan 10% in tijd uitsluitend een gelijkblijvend of oplopend patroon hebben. Verandering in opname van het TOR-verlof kan nooit leiden tot een toename in arbeidsduur van de werknemer.
 - De werknemer dient 6 maanden voorafgaand aan het einde van de TOR-periode te bepalen of en in welke mate hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In geval van voortzetting zal de arbeidsduur maximaal de omvang hebben als tijdens het voorafgaande jaar van de TOR-periode is gebruik gemaakt.
- 4c. Indien verlof ontoereikend is voor (volledige) deelname aan de TOR, kan de werknemer om toch zo veel mogelijk van de extra herstel mogelijkheden van de TOR gebruik te kunnen maken, zijn saldo rekening courant en/of verlofspaarregeling aanspreken.

Aanvullende afspraak t/m 31 maart 2020

De medewerker die tijdens de looptijd van de cao de leeftijd van 58 jaar bereikt, krijgt de mogelijkheid op basis van eigen inleg in regelmaat verlof op te nemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten.

Werkgelegenheidsprojecten

DSM stelt financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg. De omvang van deze middelen is een percentage ter grootte van 0,08% van de loonsom van DSM NL Services B.V. Deze middelen zullen in de regio Limburg worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten die de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren verbetert. De werkgelegenheidsprojecten worden 1 keer per jaar in de CEOD NL geëvalueerd.

Participatiewet

DSM continueert binnen de looptijd van de cao de inspanningsverplichting om maximaal 30 proefplaatsingen per jaar aan te beiden aan mensen die vallen onder de werkingssfeer van de participatiewet.

Brightland Site Mobiliteitsinitiatieven

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

Uitzendkrachten

DSM past voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toe (equal pay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salarisgroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). Opties en MyChoice vallen niet onder de inlenersbeloning. De resultaatbeloning is ook van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor DSM.

Berekening uitbetaling rekening-courant

In artikel 5.5 van de cao is een nieuwe definitie opgenomen voor de berekening van de uitbetaling van de rekening-courant uren. DSM compenseert dit voor de medewerkers bij DEP die hier mogelijk een nadeel van ondervinden.



PIP-regeling

De eventuele afschaffing van de regeling Performance Improvement Plan uit het regelingenboek dient met de centrale ondernemingsraad te worden overeengekomen via een instemmingsaanvraag.

Aanpak werkdruk

Er wordt een inventarisatie gedaan op basis waarvan een plan van aanpak wordt ontwikkeld. Dit plan van aanpak wordt uiterlijk in juli 2019 in de CEOD NL geagendeerd en besproken.

Duurzame Inzetbaarheid

Binnen het project Duurzame Inzetbaarheid worden de volgende punten nader besproken, uitgewerkt of onderzocht:

- Het generatiepact.
- Binnen de looptijd van de cao worden er een of meer pilots zelfroosteren opgestart. Voor deze pilots wordt door partijen in samenspraak met deskundigen van vakorganisaties een klokurenmatrix overeengekomen die als schaduwinstrument wordt ingezet om financiële effecten te monitoren. Gedurende de pilotperiode blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd. De pilots worden geëvalueerd in de CEOD NL, waar ook de bijbehorende arbeidsvoorwaarden worden afgesproken.
- Koppeling tussen scholing en een persoonlijk ontwikkelplan.

Internationaal reizen

Internationaal reizen wordt in 2018 in de CEOD NL geagendeerd en besproken. Er zal geprobeerd worden om te komen tot één regeling voor alle business groepen. Hierbij zal ook naar de DNP-regeling worden gekeken.

Eindejaarsgeschenk

In december 2018 en december 2019 verstrekt DSM aan alle medewerkers een eindejaarsgeschenk met een waarde van € 50.

Internationale solidariteit

DSM stelt € 20.000 beschikbaar voor internationale vakbondsprojecten; verdeelsleutel 60% FNV en 40% CNV.

Onderzoek verzekerd arbeidsongeschiktheidspensioen

De CEOD NL heeft kennisgenomen van de nota "Onderzoek naar inkomensdekking bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid" d.d. 3 mei 2018 van de Werkgroep Pensioenen en de werkgroep verzocht om een integraal voorstel uit te werken voor een verzekerd arbeidsongeschiktheidspensioen bij PDN gekoppeld aan een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35-80% die de huidige Compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid volledig vervangt per 1 januari 2020 (dus inclusief een regeling voor arbeidsongeschiktheid <35%). Vervolgens zal in de CEOD NL besluitvorming plaats vinden.

Bedrijfs hulpverlening

De jubileumuitkering en de vergoeding bij beëindiging om medische of bedrijfsredenen worden afgeschaft per 1 januari 2020. Tot die datum geldt:

Jubileumuitkering BHV LRH/EHBO/Brandweer:

Eenmalige bruto uitkering:

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

Vergoeding bij beëindiging om medische of bedrijfsredenen:

BHV LRH/EHBO

Eenmalige bruto uitkering:

< 10 jaar: € 825
≥ 10 jaar: € 1.000
≥ 15 jaar: € 1.500
≥ 20 jaar: € 2.000
≥ 25 jaar: € 2.500

BHV Brandweer

Eenmalige bruto uitkering:

< 10 jaar: € 1.850
≥ 10 jaar: € 2.750



Bijlage 2: Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal;
 - b. verlies of verlaging van:
 - de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in cao-artikel 3.2.;
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in cao-artikel 4.3;
 - blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in cao-artikel 3.2.
- 4a. Onder vroeger jaarinkomen wordt verstaan het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 1 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - het jaarsalaris zoals opgenomen in de definitie;
 - de eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in cao-artikel 3.2;
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in cao-artikel 4.3;
 - de uitkering als gevolg van de WIA.
- 4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw jaarinkomen en het inkomensniveau waarop de werknemer op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw jaarinkomen en de garantie-toeslag.
5. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 De inkomensgarantieregeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger jaarinkomen.

2. Voor de werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:
 - 2.1 Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger jaarinkomen.
 - 2.2 Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolguitkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.
 - 2.3 Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger jaarinkomen.



- 2.4 Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger jaarinkomen.
- 2.5 Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.
- 3. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de werknemer 50% van de toename van het jaarinkomen behouden.
- 4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a. de salarissen en/of
 - b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 De afkoop-/afbouwregeling

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

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4	-
5 t/m 9	12 mnd
10 t/m 14	24 mnd
15 t/m 19	36 mnd
20 t/m 24	48 mnd
25 t/m 29	60 mnd
30 t/m 32	72 mnd
≥ 33	tot 62 jaar

- 2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroegere jaarinkomen en het nieuwe jaarinkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuwe jaarinkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuwe jaarinkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.
- 3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.
- 4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de werknemer desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de pensioenspaarmodule.



Bijlage 3: Pensioenovereenkomst

Ondergetekenden,

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

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,

SYNERGO-vhp, gevestigd te Geleen,

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen,

(hierna Vakorganisaties)

alle samen hierna : **Sociale Partners**

Overwegende,

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

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

A. Inhoud pensioenregeling

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



- bepalingen vastgesteld, aangevuld met een verhoging van 20% en met een uitkering ingevolge een Anw-haaitverzekering.
- c. Bij hertrouwen of het opnieuw aangaan van een daarmee te vergelijken relatie vervalt het partnerpensioen als bedoeld onder a en b.
4. De pensioenregeling voorziet in een wezenpensioen dat 14% en voor ouderloze wezen 28% bedraagt van het opgebouwde ouderdompensioen.
Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het wezenpensioen aangevuld met een bedrag gelijk aan 14%, resp. 28% van het ouderdompensioen dat tot de AOW-leeftijd van de werknemer zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
 5. De pensioenregeling voorziet bij arbeidsongeschiktheid in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw naar de mate van arbeidsongeschiktheid.
 6. De pensioenregeling voorziet in een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voor volledig arbeidsongeschikte werknemers van 70% van het inkomen voor zover uitgaand boven het maximaal verzekerd inkomen in het kader van de WIA. Het hiervoor onder A.2.b. bedoelde maximale jaarinkomen genoemd in artikel 18ga Wet Loonbelasting 1964 is daarbij niet van toepassing.
 7. De pensioenregeling biedt de keuzemogelijkheden die op basis van de Pensioenwet zijn toegestaan.
 8. Als onderdeel van de pensioenregeling zal in overleg met PDN een nieuwe vrijwillige pensioenspaarmodule met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling) worden uitgewerkt, waarmee ter aanvulling op de hiervoor beschreven basispensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in extra ouderdoms- en eventueel partnerpensioen, over niet pensioengevende beloningsbestanddelen.

B. Indexatie en korting

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

C. Financiering

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



D. Risicohouding

Sociale partners zijn zich ervan bewust dat door PDN financiële risico's moeten worden genomen, bij het nastreven van de ambitie die voortvloeit uit het uitvoeren van de pensioenregeling tegen de overeengekomen premie en het trachten invulling te geven aan het indexatiebeleid. Die risico's kunnen resulteren in het moeten toepassen van het bepaalde onder C.5. en in geen of beperkte indexatie en mogelijk zelfs tot korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten van de actieve en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Om die reden zou de risicohouding van PDN naar de mening van Sociale Partners moeten zijn gericht op het waarmaken van de ambitie en gebaseerd op professionele, prudente uitgangspunten met betrekking tot de samenstelling van de beleggingsportefeuille en het beleid ten aanzien van het afdekken van financiële risico's. Dit met dien verstande dat daarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de resultaten van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat eerder onder de deelnemers en pensioengerechtigden heeft plaatsgehad, zodat voor de risicohouding naar de mening van het fonds voldoende draagvlak is bij de deelnemers en pensioengerechtigden. Sociale partners verzoeken het fonds deze risicohouding te vertalen naar concrete maatstaven en hen daarover te informeren.

E. Netto pensioenregeling

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

1. De vrijwillige pensioenregeling is een netto pensioenregeling met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling) waarmee ter aanvulling op de hiervoor onder A. beschreven basispensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in netto ouderdoms- en eventueel netto partnerpensioen, inclusief verzekering van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid;
2. De netto pensioenregeling is zodanig van opzet dat de waarde van de rechten die op grond daarvan ontstaan niet in aanmerking hoeft te worden genomen bij de zogenaamde Box III heffing in het kader van de Wet Loonbelasting 1964. In samenhang daarmee geldt, dat
 - a. de maximale inleg wordt vastgesteld op basis van een zgn. fiscale leeftijdsstaffel die is gebaseerd op een rekenrente van 3%;
 - b. de vergoeding voor uitvoeringskosten rechtstreeks door de werkgever aan de Pensioenuitvoerder wordt betaald;
 - c. de premie voor de verzekering van de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid rechtstreeks door de Werkgever aan de Pensioenuitvoerder wordt betaald;
3. Ter ondersteuning van de deelname aan de netto pensioenregeling ontvangt de werknemer met een bruto jaarinkomen uitgaand boven het bedrag bedoeld onder A.2.b., gerelateerd aan dat bedrag, een bijdrage van de werkgever die is afgeleid van de hiervoor onder b bedoelde fiscale leeftijdsstaffel en als bijlage is opgenomen bij deze overeenkomst.
Sociale Partners hebben voor een dergelijke bijdrageregeling gekozen, omdat zij grote waarde hechten aan een pensioenvoorziening die in beginsel voor alle deelnemers tot vergelijkbare pensioenresultaten kan leiden en om dat doel te bereiken, naarmate het uitkeringsmoment dichterbij komt en de mogelijkheid tot het behalen van beleggingsrendement afneemt, naar algemeen gangbare opvattingen een hogere premie zal moeten worden opgebracht. Dat hen daarbij niet de intentie om ongelijk te belonen, maar om een niet op een andere manier te realiseren pensioendoelstelling voor ogen heeft gestaan, moge onder andere blijken uit de bij de invoering van de netto pensioenregeling gevolgde procedure gericht op maximale deelname aan de netto pensioenregeling.
4. Het voordeel dat voor de deelnemers aan de netto pensioenregeling voortvloeit uit de vergoeding van kosten resp. premiebetaling door de Werkgever zoals hiervoor bedoeld onder E.2.b. en E.2.c. vormt voor deze deelnemers een belastbaar voordeel. De Werkgever zal de daarvoor verschuldigde belasting voor zijn rekening nemen.
5. Als onderdeel van de netto pensioenregeling zal een netto pensioenspaarmodule vergelijkbaar met de bruto module bedoeld onder A.8. worden ingevoerd.

F. VPL –versleeprechten

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

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

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

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

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



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

G. Overgangsbepaling 1 juli 2015-31 december 2015

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

H. Slotbepalingen

1. De Pensioenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe opzegging is vereist.
2. Met betrekking tot de inhoud van vorenbedoelde pensioenregelingen (basispensioenregeling en netto pensioenregeling) blijven de nadere details ter zake die deel uitmaken van de PDN-pensioenreglementen op 31 december 2015 van toepassing, tenzij in het voorafgaande expliciet anders is overeengekomen.
3. Het PDN-bestuur kan in de pensioenreglementen eventuele verdere detaillering of noodzakelijke aanpassingen aanbrengen. Het bestuur zal daartoe een concept-reglements(wijziging) opstellen en deze aan de Sociale Partners voorleggen met het verzoek om te beoordelen of de voorgestelde wijziging niet strijdig is met deze Pensioenovereenkomst.
4. Vorenstaande afspraken gelden onder het voorbehoud dat zij niet in strijd zijn met wet- en regelgeving. Eventuele bezwaren van de DNB of de Belastingdienst tegen de beschreven wijzigingsvoorstellen of onderdelen daarvan zullen leiden tot een in overleg door Sociale Partners vast te stellen, in beginsel kostenneutrale, aanpassing van de afspraken. Hetzelfde geldt indien tijdens de looptijd van deze overeenkomst door wijziging van wetgeving een dergelijke situatie ontstaat, of indien door andere zwaarwegende en onvoorziene omstandigheden ongewijzigde voortzetting van deze overeenkomst in redelijkheid niet langer mogelijk is.
5. De Werkgever behoudt zich het recht voor om zijn bijdrage aan het Fonds tussentijds te verminderen, op te schorten of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden, als bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet. Zodra de Werkgever van dit voorbehoud gebruik maakt, zal PDN, overigens met behoud van al haar rechten, degenen wier pensioen of aanspraak op pensioen daardoor worden getroffen hier direct schriftelijk over informeren.

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

1 Juli 2015

DSM Nederland B.V.

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

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

In lijn met het gestelde in onderdeel E onder 4 zal de netto werkgeversbijdrage in de Netto pensioenregeling door DSM gebruteerd worden toegekend conform onderstaande staffel.

Leeftijds -klassen	Totale netto bijdrage als % van bruto 100k+	Netto bijdrage DSM als % van bruto 100k+	Netto bijdrage werknemer als % van bruto 100k+	Bruto bijdrage DSM als % van bruto 100k+
20 - 24	4,56%	2,48%	2,08%	5,16%
25 - 29	5,18%	3,25%	1,93%	6,78%
30 - 34	6,00%	4,03%	1,97%	8,39%
35 - 39	6,83%	5,03%	1,80%	10,47%
40 - 44	7,87%	6,25%	1,62%	13,02%
45 - 49	9,11%	7,59%	1,52%	15,80%
50 - 54	10,56%	9,14%	1,42%	19,05%
55 - 59	12,22%	10,93%	1,29%	22,77%
60 - 64	13,98%	12,93%	1,05%	26,93%
65 - 66	15,53%	14,38%	1,15%	29,96%

