

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 april 2015 – 31 maart 2017

PURAC biochem bv

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Inhoudsopgave

<u>Artikel</u>	<u>Pagina</u>	<u>Omschrijving</u>
	2	Inhoudsopgave
	3	Collectieve arbeidsovereenkomst
1	4	Werkings sfeer CAO
2	4	Definities
3	6	Verplichtingen van de werkgever
4	8	Verplichtingen van de vakorganisaties/vakbondscontributie
5	9	Verplichtingen van de werknemer
6	10	Aanneming en ontslag
7	12	Arbeidsduur
8	13	Indeling en beloning van de werknemers
9	15	Bepalingen t.a.v. overwerk en ploegendienst
10	19	Opleiding & training
11	19	Feestdagen
12	19	Verzuim met behoud van inkomen
13	22	Vakantie
14	25	Vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en ziektekosten
15	26	Arbeidsongeschiktheid
16	28	Pensioen
17	30	Duur van de overeenkomst
<u>Bijlage A</u>	31	Salarisschalen
<u>Bijlage B</u>	34	Sociaal Fonds, studiekostenregeling
<u>Bijlage C</u>	35	Faciliteiten vakbondswerk bij PURAC biochem bv
<u>Bijlage D</u>	36	Klachten- en bezwaarprocedures CAO-functies
<u>Bijlage E</u>	37	Protocol inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemer en de wet verbetering Poortwachter
<u>Bijlage F</u>	39	Pensioenprotocol
<u>Bijlage G</u>	47	Overige afspraken

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

PURAC biochem bv te Gorinchem

als partij ter ene zijde

en

FNV
CNV Vakmensen.nl
De Unie

elk als partij ter andere zijde,

is overeengekomen dat de inmiddels geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verlengd voor de duur van 24 maanden aanvangende 1 april 2015 met inachtneming van de overeengekomen wijzigingen.

© 2015 CAO- partijen en AWWN

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

Artikel 1 **Werkingsfeer CAO**

De CAO is van kracht voor de werknemers die zijn opgenomen in de salarisschalen 1 tot en met 9 van de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage A van deze CAO. Alle personeelsregelingen welke van toepassing zijn op boven CAO werknemers worden omschreven, gepubliceerd (via Intranet) en liggen ter inzage bij HR.

De regelingen worden afgestemd met de OR en wanneer dit directe looncomponenten bevat besproken met bonden.

Artikel 2 **Definities**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever : de partij aan werkgeverszijde
2. Werknemer : de persoon in dienst van de werkgever voor zover zijn salaris geregeld wordt krachtens artikel 8 van deze arbeidsovereenkomst; Daar waar in deze CAO wordt gesproken over “hij” wordt tevens bedoeld “zij”
3. Vakvereniging : elk partij aan werknemerszijde;
4. Ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden
5. Arbeidsgehandicapte werknemer : de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch -arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid
6. Maand : een volle kalendermaand, die begint op de eerste dag van de maand om 00.00 uur
7. Week : een volle kalenderweek, die begint op zondag om 00.00 uur
8. Dag : een volle kalenderdag, die begint om 00.00 uur
9. Maandsalaris : het bruto salaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen
10. Jaarsalaris : het maandsalaris * 12

11. Feitelijk genoten maandsalarissen : de bruto maandsalarissen die de werknemer feitelijk heeft ontvangen, vermeerderd met de bruto maandsalarissen die de werknemer zou hebben ontvangen in de periode van zwangerschap- en bevallingsverlof en in de periode van ziekte ten gevolge van zwangerschap
12. Maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, een eventuele persoonlijke toeslag, vakantietoeslag (8 %) en een eindejaarsuitkering (8,33 %)
13. Jaarinkomen : het maandinkomen * 12
14. Uurloon : 0,6074% van het maandsalaris
15. Feestdagen : de nationale feestdagen zijnde Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei
16. Partner : de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien
17. Vakkracht : Onder vakkracht wordt verstaan, een ingeleende werknemer, die zodanige kundigheden en ervaring heeft, dat hij als hij in dienst van de werkgever was geweest, conform het bepaalde in artikel 8 in de functie jaren schaal zou zijn ingedeeld.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever streeft naar rendabele continuïteit van de verschillende ondernemingsdelen, hierdoor wordt de continuïteit van de arbeidsverhoudingen het beste gediend. Binnen dit uitgangspunt erkent de werkgever dat de kwaliteit en het behoud van de werkgelegenheid voor haar werknemers van belang is, en zo mogelijk ook door overplaatsing binnen het bedrijf zal worden nagestreefd.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze CAO.
3. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden onder voorwaarden welke strijdig zijn met de bepalingen van deze overeenkomst.
4. De werkgever zal deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.
5. De werkgever zal –tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten – zodra besloten is een opdracht te geven aan een organisatiebureau, de vakverenigingen en de Ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau. De vakverenigingen en de Ondernemingsraad zullen in de gelegenheid worden gesteld hierover hun visie kenbaar te maken.
6. De werkgever zal gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Onder collectief ontslag wordt verstaan gedwongen ontslag van 10 of meer werknemers binnen een tijdvak van drie maanden.
7. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het Ondernemingsraadreglement dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de Ondernemingsraad.

8. Indien de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal voor hem als leidraad gelden dat hij naast het bedrijfsbelang in de eerste plaats bekwaamheid en/of geschiktheid van de werknemer en daarna de duur van het dienstverband in aanmerking zal nemen, zodat bij overigens gelijke bekwaamheid en/of geschiktheid, in het algemeen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen.
9. Indien met betrekking tot het vaste personeel tot ontslag op grote schaal moet worden overgegaan, zal de werkgever voor de ontslagaanzegging met partijen ter ander zijde in overleg treden omtrent de daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende gevolgen.

10. Ingeval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakorganisatie en de Ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan die bijzondere omstandigheden en de voor de werknemer hieruit voortvloeiende sociale gevolgen.
11. Minstens eenmaal per jaar, buiten de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden om, zal met de vakorganisaties informatief overleg plaatsvinden over de voortgang van zaken in de onderneming. Bij die gelegenheid zal de werkgever onder meer toelichting geven op de invloeden van marktontwikkeling en eventueel voorgenomen investeringen.
12. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige voorschriften en procedures, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking. De werkgever zal in samenwerking met de Ondernemingsraad noodzakelijke regelingen opstellen.
13. Indien een vacature ontstaat zal de vacature bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met eventuele ambities, employability en de mogelijkheden tot bijscholing.
14. De vacatures voor externe vervulling worden aangemeld bij het UWV Werkbedrijf. De werkgever zal zich inspannen om de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren.
15. Indien niet in de vacature kan worden voorzien, of indien de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn, kan gebruik gemaakt worden van ingeleende (vak)krachten. Over het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik van ingeleende vakkrachten wordt ten minste tweemaal per jaar met de Ondernemingsraad overleg gepleegd. De werkgever verschafft daartoe van tevoren aan de leden van de Ondernemingsraad de benodigde informatie.
16. Aan ingeleende vakkrachten zal een overeenkomstig loon (schaalsalaris, eventuele ploegentoeslag en overwerkvergoeding) worden toegekend als geldt voor werknemers, vallend onder deze collectieve arbeidsovereenkomst. Een uitzendkracht – niet zijnde een vakkracht – heeft eerst recht op bovengenoemd salaris en eventuele toeslagen na verloop van 3 maanden.
17. De werkgever zal bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten. Het door de werkgever te voeren beleid is weergegeven in bijlage E bij deze CAO.
18. Het systematisch, groepsgewijs verrichten van overwerk wordt gerapporteerd aan, en indien gewenst, besproken met de Ondernemingsraad.
19. De werkgever verstrekt een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden. Het aantal werknemers en de bijdrage per werknemer zal overeenkomstig bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 4 Verplichtingen van de vakorganisaties/vakbondscontributie

1. De vakorganisaties zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze CAO door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze CAO op andere wijze dan omschreven in artikel 17. Ook zullen zij hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het onderneming.
2. De vakvereniging verplicht zich voorts deze overeenkomst te goeder trouw na te leven en te handhaven.
3. Omdat de veiligheid in het bedrijf een punt van groot belang is, zullen de vakverenigingen al het mogelijke doen om de werkgever te steunen in zijn beleid de werknemers te informeren en instrueren omtrent het naleven van veiligheidsvoorschriften en procedures.
4. Een fiscale facilitering van de vakbondscontributie is overeengekomen, althans voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende voorschriften en procedures naleven.
2. De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte voorschriften en procedures in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is verplicht ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten in gevallen, bedoeld in artikel 9 lid 2 van deze overeenkomst en voor zover de werkgever de bij of krachtens de wet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
5. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dat wenst, een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de bepalingen van deze overeenkomst, later overeengekomen wijzigingen daaronder begrepen – toepasselijk worden verklaard. De individuele arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten, die in strijd zijn met deze overeenkomst.
6. Het is de werknemer niet toegestaan, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend, enigerlei arbeid voor derden te verrichten of geheel of ten dele zelfstandig een onderneming te drijven. Indien door de werkgever geen schriftelijke toestemming is verleend voor deze andere werkzaamheden verliest de werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de bedoelde werkzaamheden, elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen.
7.
 - a. De werknemer zal zijn volle medewerking geven aan het streven van de werkgever om een veilige werksituatie in het bedrijf te brengen en te handhaven.
 - b. De werknemer heeft de plicht om iedere onveilige situatie te melden aan zijn (direct) leidinggevende.
 - c. Indien de (direct) leidinggevende of veiligheidsfunctionaris erkent dat er sprake is van een onveilige situatie worden maatregelen genomen om de situatie te verbeteren.
 - d. Bij verschil van mening over de mate van onveiligheid wordt de zaak voorgelegd aan de directie. Tevens worden Arbeidsinspectie en Ondernemingsraad op de hoogte gesteld.
 - e. Indien er sprake is van een onveilige situatie als bedoeld in c, welke tot acuut gevaar kan leiden, is de werknemer niet gehouden de werkzaamheden te verrichten.
8. Indien op grond van individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeid minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 7, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Een verzoek van een werknemer om zijn functie (tijdelijk) in een deeltijddienstverband te mogen vervullen zal door de werkgever in overweging worden genomen. Bij de beoordeling van een zodanig verzoek, die van geval tot geval zal geschieden, zullen de organisatorische en kostenaspecten mede betrokken worden. Voorwaarde daarbij zal zijn dat door inwilliging de efficiency niet wordt geschaad. De werknemer ontvangt binnen een maand na indiening van het verzoek een schriftelijk gemotiveerde reactie.

Artikel 6 Aanneming en ontslag

Aanneming

1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet vermeld is welke arbeidsovereenkomst van toepassing is, wordt zij geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Voorkeur bij aanneming geldt voor degenen die de werkgever voor het te verrichten werk het meest geschikt acht en daarna voor degenen die al eerder bij de werkgever in dienst zijn geweest en wel zodanig, dat bij gelijke geschiktheid degenen die vroeger het langst in dienst zijn geweest in aanmerking komen, althans indien zij om een buiten hun persoon liggende reden zijn ontslagen.

Ontslag

1. Onverminderd het hierna bepaalde zijn ten aanzien van ontslag de in de artikelen 7:652 en 667 t/m 668 van het Burgerlijk wetboek neergelegde bepalingen van toepassing.
2. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden zoals genoemd is in de individuele arbeidsovereenkomst.

Werknemers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd schriftelijk worden geïnformeerd over of de arbeidsovereenkomst eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
4. Ontslag na voortgezet dienstverband na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd geschiedt met een opzeggingstermijn van een maand.

5. Opzegtermijnen

De opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Deze opzegtermijn bedraagt (artikel 7:672 lid 2 BW):

voor de werknemer die korter dan 5 jaar in dienst is:	1 maand;
voor de werknemer die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is:	2 maanden;
voor de werknemer die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is:	3 maanden;
voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is:	4 maanden.

De wettelijke (of contractueel afwijkende) opzegtermijn voor de werkgever wordt verkort met de proceduredtijd bij UWV, commissie of kantonrechter. De proceduredtijd is de termijn vanaf het moment dat de desbetreffende instantie het volledige verzoek heeft ontvangen tot de datum van de beslissing van het verzoek.

De resterende opzegtermijn moet echter ten minste één maand bedragen.

Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was geldt overgangsrecht op grond van de Wet Flexibiliteit en zekerheid. Had deze werknemer op 31 december 1998 op grond van de oude wet een langere opzegtermijn dan hij op grond van de huidige wet heeft en is hij nog steeds bij dezelfde werkgever in dienst, geldt de opzegtermijn zoals deze op 31 december 1998 gold. Van dit overgangsrecht kan niet worden afgeweken bij CAO.

De opzegtermijnen van de werkgever kunnen schriftelijk worden verlengd, maar alleen bij CAO worden verkort.

Voor opzegging door de werknemer geldt als hoofdregel een opzegtermijn van één maand. Afwijking van de opzegtermijn van de werknemer is schriftelijk mogelijk tot maximaal 6 maanden. Wordt in de individuele arbeidsovereenkomst afgeweken van de wettelijke opzegtermijn van een maand, dan geldt voor de werkgever een dubbele opzegtermijn van die van de werknemer. Van deze dubbele opzegtermijn kan alleen bij CAO worden afgeweken, met dien verstande dat de termijn van de werkgever niet korter mag zijn dan die van de werknemer.

Artikel 7 Arbeidsduur

1. a. Dagdienst, 2- en 3 ploegendienst

Voor de dagdienst, de 2- en 3-ploegendienst geldt 5% arbeidsduurverkorting t.o.v. een 40-uurs dienstrooster in de vorm van 12 dagen (of 24 halve dagen) per jaar. De ATV rechten dienen door de werknemer per maand te worden opgenomen. Indien een wijziging in de collectieve regeling naar het oordeel van de werkgever doorgevoerd moet worden, wordt de procedure conform WOR gevolgd. Bij arbeidsongeschiktheid op een roostervrije dag vervalt deze dag. Bij arbeidsongeschiktheid of recht op bijzonder verlof op een vastgelegde roostervrije (halve) dag vindt geen compensatie plaats. Indien op een roostervrije dag gewerkt moet worden, zal ter compensatie een verlofdag worden bijgeschreven. Indien een wijziging in de collectieve regeling naar het oordeel van de werkgever doorgevoerd moet worden wordt de procedure conform WOR gevolgd.

b. Volcontinudienst

In de volcontinudienst wordt gewerkt in een 5-ploegendienstrooster met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 33,6 uur.

2. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster.

a. Voor de werknemer in dagdienst

Een werktijdregeling, welke arbeid op maandag tot en met vrijdag aangeeft tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

b. Onder dienstrooster wordt verstaan: voor werknemers in de 2-ploegendienst met en zonder ingeroosterde ATV dagen en een dienstrooster met weekenddiensten

Een dienstrooster, omvattende een periode van zo mogelijk 3 aaneengesloten weken, waarbij de werknemer achtereenvolgens een week in de vroege dienst en een week in de late dienst wordt ingedeeld.

voor werknemers in de 3-ploegendienst

Een dienstrooster, omvattende een periode van zo mogelijk 4 aaneengesloten weken, waarbij de werknemer achtereenvolgens een week in de ochtendploeg, een week in de middagploeg en een week in de nachtploeg wordt ingedeeld;

voor werknemers in de volcontinudienst

Een dienstrooster waarbij de werknemer op alle dagen van de week beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtploeg wordt ingedeeld afgewisseld met roostervrije dagen.

3. Het dienstrooster van de 3-ploegendienst zal zodanig worden vastgesteld dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een onafgebroken rustperiode ligt van ten minste 33 uur, waarvan 24 uur op een zondag valt.

4. Werknemers van 55 jaar en ouder, die thans niet in ploegendienst werken of die in dienst gaan treden, kunnen niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.

5. Over dienstroosterwijzigingen voor langere duur, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de Ondernemingsraad.

Artikel 8 Indeling en beloning van de werknemers

Salarissystematiek

De functies van werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen.

De CAO salarissen worden zoals hieronder staat beschreven geleidelijk afgestemd op de salarissen in de chemie en de voeding. Voorheen was dat BV Nederland. Dit betekent dat de maxima van de salarisschalen met 9% worden verhoogd. De minima in de salarisschalen blijven hetzelfde.

De maxima van de salarisschalen worden met 3% verhoogd. Om de verdere groei van de maximum salarisschalen naar 9% te brengen is in de cao PURAC biochem bv (2012 – 2014) het volgende overeengekomen:

- In 2015 zullen de maxima van de salarisschalen met 1,5% worden verhoogd. Wanneer Purac de bedrijfsdoelstellingen in 2014 behaald (achieved), zullen de maxima van de schalen met ingang van 2015 met nog eens 1,5% worden verhoogd zodat in totaliteit de maxima van de salarisschalen met 3% worden verhoogd.
- In 2016 zullen de maxima van de salarisschalen met 1,5% worden verhoogd. Wanneer Purac de bedrijfsdoelstellingen in 2015 behaald (achieved), zullen de maxima van de schalen met ingang van 2016 met nog eens 1,5% worden verhoogd zodat in totaliteit de maxima van de salarisschalen met 3% worden verhoogd.

Indien PURAC in 2014 of 2015 de company targets niet heeft gehaald, heeft dit als gevolg dat de overeengekomen verhoging van 9% van de maxima van de salarisschalen nog niet is bereikt. Hetzelfde principe blijft dan van toepassing voor de jaren 2017 en verder (1,5% verhogen en bij behalen van de bedrijfsdoelstellingen verhogen met in totaal 3%) totdat de verhoging van 9% is bereikt.

Inmiddels zijn de salarispectieven als volgt verhoogd:

2014:	3%
2015:	1,5%
2016:	3%

Hiermee zijn de salarismaxima sinds 2014 met 7,5% gestegen. Er resteert nog 1,5% welke conform de afspraken zal worden doorgevoerd per 2017.

Salarisverhogingsmatrix

De salarisverhoging is volgens onderstaande matrix afhankelijk van de beoordelingsscore en of de medewerker in de 1^e helft (onderkant) of de 2^e helft (bovenkant) van de salarisschaal zit.

MATRIX

Salarispositie	1 ^e helft	2 ^e helft
Beoordeling		
Uitmuntend	5%	3 ½%
Zeer goed	4%	2 ½%
Goed	2 ½%	1 ½%
Voor verbetering vatbaar	1 ½%	½%
Voldoet niet aan de eisen	-	-

De eventuele salarisverhoging vindt plaats per 1 januari van elk jaar.

Prestatie-uitkering

Werknemers die zijn uitgegroeid binnen hun salarisschaal en die boven de norm presteren komen in aanmerking voor een prestatie uitkering. Deze uitkering is gebaseerd op 12 x het bruto maandsalaris, excl. ploegentoeslag, pensioen en andere arbeidsvoorwaarden. De hoogte van de uitkering is bij een beoordelingscore uitmuntend 5% en bij een zeer goed 3%.

Functieschaalverhoging

Indien een werknemer als gevolg van promotie in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld wordt het salaris per ingangsdatum van de promotie verhoogd met 5%.

Functieschaalverlaging (incl. verlaging als gevolg van functiewaardering)

Werknemers die worden overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie ontvangen per de datum dat de overplaatsing ingaat het salaris volgens die lagere functiegroep.

Indien het huidige salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal wordt het meerdere omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met de CAO verhoging(en).

Voor werknemers die op 31 december 2013 59 of ouder zijn en op deze datum in dienst zijn bij PURAC, geldt de volgende regeling:

- voor werknemers die een persoonlijke toeslag ontvangen, zal de persoonlijke toeslag worden verhoogd met de cao verhoging.

Waarnemingstoeslag

Indien een werknemer een hoger ingedeelde functie waarneemt voor minimaal 6 weken dan wordt een toeslag van 5% betaald over het maandinkomen over de gehele waarnemingsperiode. Indien de waarneming langer duurt dan 6 maanden vindt verloning plaats conform de salarisschaal van de functie die wordt waargenomen en vervalt op dat moment de waarnemingstoeslag.

Aanloopschalen

De aanloopschalen worden afgeschaft. Jeugdigen tot 21 jaar kunnen gedurende maximaal 2 jaar 1 functiegroep lager worden ingeschaald.

Indeling arbeidsgehandicapte werknemer

Als gevolg van de Participatiewet wordt er een schaal toegevoegd aan het huidige salarisgebouw welke specifiek is bedoeld voor medewerkers die onder de definitie van de Participatiewet vallen. Deze schaal vangt aan op 100% van het Wettelijk Minimum Loon (WML) en eindigt op 120% WML (op basis van de binnen Corbion gehanteerde beoordelingsstappen, zie Salarisverhogingsmatrix)

Indien op grond van medische redenen de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, kan de werkgever het salaris evenredig verlagen.

Artikel 9 Bepalingen t.a.v. overwerk en ploegdienst

A. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de (direct) leidinggevende opgedragen werk op uren, vallende buiten de voor de werknemer geldende dienstrooster.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen of beperkt door het beschikbaar houden van reserves of invallers, maar is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever eist, verplicht – behalve voor werknemers van 55 jaar en ouder – met inachtneming van het hieronder en het bij of krachtens de Arbeidswet bepaald.
3. Regelmatig en normaal terugkerende werkzaamheden – inclusief normale reparatie- en schoonmaakwerkzaamheden – dienen binnen de normale werk- of diensttijden te worden verricht, tenzij daardoor de normale voortgang van de productie wordt belemmerd.
4. Niet als overwerk wordt beschouwd: werk door een werknemer verricht op uren buiten het dienstrooster mits:
 - a. het niet eerder aanvangt dan 2 uren voor het tijdstip waarop het werk volgens dienstrooster begint;
 - b. het niet later eindigt dan 2 uren na het tijdstip waarop het werk volgens dienstrooster eindigt;
 - c. de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd;
 - d. het aantal werkuren op die dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest;
 - e. de verschuiving uiterlijk 24 uren tevoren bekend gemaakt is.
5. Schafttijd in de fabriek op uren, buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerktijd uitbetaald.
6. Ingeval van overwerk wordt voor elk uur overwerk het uurloon uitbetaald met een toeslag :
 - a. voor uren tussen maandag 00:00 uur t/m zaterdag 00:00 uur: 50%.
 - b. voor uren tussen zaterdag 00:00 uur t/m zondag 24:00 uur: 100%.
 - c. voor uren op feestdagen: 200%.

Het normale uurloon wordt berekend ervan uitgaand dat het bruto maandsalaris wordt verdiend in gemiddeld 164,67 uur. ($164,67 \text{ uren} * 0,6074\% = 1 \text{ uur}$)

Indien werkoverleg dan wel een door de werkgever verplicht gestelde scholing op de bedrijfslocatie plaats vindt aansluitend aan de normale werktijd, dan zal de overwerktoeslag onder sub a van kracht zijn. Vinden bovengenoemde activiteiten niet aansluitend aan de normale werktijd plaats en moet de medewerker er een extra gang voor maken, dan is de overwerktoeslag conform sub b van toepassing.

7.
 - a. Overwerk zal zoveel mogelijk in tijd voor tijd worden ingehaald, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is in welk geval het zal worden uitbetaald.
 - b. Wordt overwerk door tijd voor tijd ingehaald, dan kan dit slechts geschieden voor de werkelijk gewerkte uren en worden de toeslagen genoemd in lid 6 van dit artikel uitbetaald.
 - c. Wordt overwerk uitbetaald, dan zal dit geschieden uiterlijk in de periode volgend op die, waarin het overwerk is verricht.
8. Werknemers, werkzaam in een deeltijddienstverband, die buiten hun individuele arbeidspatroon, maar binnen de normale dienstroosters voor werknemers in volledige dienst, extra werk verrichten in opdracht van de (direct) leidinggevende, ontvangen over

dergelijke gewerkte uren hun loon op uurbasis herleid, met een toeslag daarop van 16,3%. Over deze uren wordt ook naar rato vakantierecht opgebouwd.

9. Storingsdienst

Deze regeling geldt in principe voor personeel werkzaam in de mechanische werkplaats en de elektrawerkplaats. In alle gevallen is aanwijzing voor storingsdienst door de (direct) leidinggevende vereist.

- a. Een werknemer die in opdracht van de (direct) leidinggevende geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag:
0,75 % van het maandsalaris op dagen van maandag t/m vrijdag
2,00 % van het maandsalaris op vrijdagavond vanaf 18.00, zaterdag en zondag
3,00 % van het maandsalaris op feestdagen.
- b. Een werknemer die in opdracht van de (direct) leidinggevende en zonder dat dit uiterlijk voor het einde van de laatste werktijd is aangekondigd, een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een vergoeding, deze bedraagt:
0,75 % van het maandsalaris op dagen van maandag t/m vrijdag
1,50 % van het maandsalaris op zaterdag
2,00 % van het maandsalaris op zon- en feestdagen
- c. Werknemers die vallen onder de storingsdienst zijn verplicht telefonisch bereikbaar te zijn, waarvoor een jaarlijkse vergoeding wordt verstrekt.
- d. De consignatievergoeding is pensioengevend voor die werknemers waarbij de consignatie structureel is ingeroosterd.
- e. Afbouwregeling consignatietoeslag

Indien korter dan 6 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de bij het oorspronkelijke rooster behorende consignatietoeslag tot het einde van de lopende maand en volgende maand.

Indien tenminste 6 maanden, doch niet langer dan 12 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de bij het oorspronkelijke rooster behorende consignatietoeslag gedurende de lopende maand en de volgende 2 maanden.

Indien tenminste 12 maanden, doch niet langer dan 24 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de bij het oorspronkelijke rooster behorende consignatietoeslag gedurende de lopende maand en de volgende 3 maanden.

Indien tenminste 24 maanden, doch niet langer dan 36 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de bij het oorspronkelijke rooster behorende consignatietoeslag gedurende de lopende maand en de volgende 4 maanden.

Indien tenminste 36 maanden, doch niet langer dan 60 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de bij het oorspronkelijke rooster behorende consignatietoeslag gedurende de lopende maand 100% plus 2 maanden 90%, 2 maanden 70%, 2 maanden 50% en 1 maand 30% van het in geld vastgestelde verschil in consignatietoeslag op het tijdstip van overgang.

Indien meer dan 60 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de consignatietoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster, gedurende de lopende en de volgende maand 100% plus 4 maanden 90%, 4 maanden 70%, 4 maanden 50% en 2 maanden 30% van het in geld vastgestelde verschil in consignatietoeslag

op het tijdstip van overgang.

10. Slaapurenregeling

Indien gewerkt is tussen 24:00 uur en 06:00 uur, geldt dat na de laatste oproep 8 roosteruren vrijaf worden gegeven (het gaat hier om 8 uur tussen het uit- en inklokken) Deze uren dienen direct te worden genoten, en kunnen niet worden opgespaard. Niet genoten uren komen te vervallen.

Een werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten, gedurende meer dan 4 uren heeft recht op evenveel roosteruren met behoud van maandsalaris als deze 4 overuren worden overschreden. Als het overwerk van de werknemer in ploegendienst korter duurt dan 4 uur, dan wel de volgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van de arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op slaapuren.

Wanneer een werknemer invalt in een ander dan het voor hem geldende rooster, zal tussen het beëindigen van zijn dienst en het opkomen in de nieuwe dienst een tijdvak van ten minste 10 uur in acht worden genomen.

Slaapuren dienen direct te worden genoten, en kunnen niet worden opgespaard. Niet genoten uren komen te vervallen.

B. Ploegendienstvergoeding

1. Bij arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het salaris betaald van:

13,5 % voor de 2-ploegendienst zonder nachtdienst
15% voor de 2 ploegendienst met weekenddienst
20,0% voor de 2 ploegendienst met weekenddienst voor het magazijn
21,0% voor de 2-ploegendienst met weekenddienst voor de Central Vloeistofafpak (CVA)
21,5 % voor de 3-ploegendienst
28,5 % voor de volcontinudienst

2. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met lager percentage toeslag beloonde dienst, ontvangt, voor zover niet van toepassing is artikel 15 (arbeidsongeschiktheid).

- a. Indien korter dan 6 maanden onafgebroken in ploegendienst is gewerkt, de bij het oorspronkelijke rooster behorende ploegendiensttoeslag tot het einde van de lopende maand en de volgende maand .
- b. Indien ten minste 6 maanden, doch niet langer dan 12 maanden onafgebroken in ploegendienst is gewerkt, de ploegendiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende 2 maanden.
- c. Indien langer dan 12 maanden, doch niet langer dan 24 maanden onafgebroken in ploegendienst is gewerkt, de ploegendiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende 3 maanden.
- d. Indien langer dan 24 maanden, doch niet langer dan 36 maanden onafgebroken in ploegendienst is gewerkt, de ploegendiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende 4 maanden.
- e. Indien langer dan 36 maanden, doch niet langer dan 60 maanden onafgebroken in ploegendienst is gewerkt, de ploegendiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster, gedurende de lopende en de volgende maand 100% plus 2 maanden 90%, 2 maanden 70%, 2 maanden 50% en 1 maand 30% van het in geld vastgestelde

verschil in ploegdiensttoeslag op het tijdstip van overgang.

- f. Indien meer dan 60 maanden onafgebroken in ploegdienst is gewerkt, de ploegdiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster, gedurende de lopende en de volgende maand 100% plus 4 maanden 90%, 4 maanden 70%, 4 maanden 50% en 2 maanden 30% van het in geld vastgestelde verschil in ploegdiensttoeslag op het tijdstip van overgang.
- g. Werknemers van 55 jaar of ouder, die 5 jaar of langer onafgebroken in ploegdienst hebben gewerkt, krijgen voorrang bij de vervulling van beschikbaar komende passende functies in een ander (minder zwaar) dienstrooster, waaronder dagdienst.
- h. Indien echter een werknemer op grond van persoonlijke overwegingen overplaatsing vraagt en krijgt van ploegdienst naar dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloonde dienst, dan zal de ploegdiensttoeslag met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond, vervallen. In bijzondere gevallen van persoonlijke aard kan door de bedrijfsleiding een aflopende regeling worden gemaakt.

3. Sprongtoeslag

Werknemers die in opdracht van de werkgever overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag, de zgn. sprongtoeslag, van 2,5% van het basis maandsalaris. Er is alleen sprake van een sprong indien de reguliere dienst wordt verlaten en overplaatsing plaatsvindt naar een andere ploeg. Terugplaatsing naar de reguliere ploeg is geen sprong. Indien binnen 14 kalenderdagen meerdere keren wordt gesprongen dan wordt de sprongtoeslag maximaal 2 keer uitbetaald. Op verzoek van de werkgever kan maximaal 8 keer per jaar worden gesprongen. Indien, na een sprong, in een cyclus meer of minder uren worden gemaakt, dan worden de meeruren in tijd-voor-tijd gecompenseerd en komen de minuren voor rekening van het bedrijf.

Artikel 10 Opleiding & training

Werkgever wil het volgen van opleidingen in het bedrijf stimuleren en is bereid te investeren in haar medewerkers. Werkgever heeft een studieregeling opgesteld voor het volgen van opleidingen en trainingen. Tegenover de investering door werkgever staat, dat van de medewerker een bijdrage wordt verwacht zoals de inzet en het doorzettingsvermogen om een opleiding of cursus met goed gevolg af te ronden.

Onderdeel van het opleidingsbeleid zijn niet bedrijfsafhankelijke trainingen, die de carrièremogelijkheden van medewerkers vergroten. Dit onderdeel is opgenomen in het opleidingsbeleid.

Het opleidingsbudget zal worden verruimd met niet bedrijfsafhankelijke trainingen. Onder niet bedrijfsafhankelijke trainingen wordt verstaan een opleiding of training om de carrièremogelijkheden te vergroten. De opleiding of training dient in ieder geval logisch en realistisch te zijn. Of een opleiding of training aan deze voorwaarden voldoet zal objectief worden beoordeeld. De studiekostenregeling/aanvraagformulier opleidingen is opgenomen in de personeelswijzer. PURAC stelt haar werknemers in de gelegenheid om een zogenaamde Employability scan te laten uitvoeren. De regeling hieromtrent is opgenomen in de personeelswijzer.

Artikel 11 Feestdagen

1. De feestdagen lopen van 00:00 – 24:00 uur voor de dagdienst, de 2-ploegendienst, de 3-ploegendienst en de 5 ploegendienst. Op Hemelvaartsdag, Nieuwjaarsdag, de beide kerstdagen, beide paasdagen en Koningsdag kan in overleg met de Ondernemingsraad van 00:00.– 24:00 uur worden afgeweken.
2. Met uitzondering van de gevallen als bedoeld in artikel 9 wordt op de feestdagen als regel niet gewerkt.
3. De werknemer in 5-ploegendienst die volgens rooster moet werken op een feestdag ontvangt hiervoor een toeslag van 150% van het salaris over die dag. Deze toeslag kan volledig worden uitbetaald, of de toeslag kan voor 50% worden benut voor het spaarsaldo en de overige 100% worden uitbetaald.

Artikel 12 Verzuim met behoud van inkomen

Met uitsluiting van het in artikel 7:630 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde, geldt het volgende.

1. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Bij ziekte en ongeval van de werknemer geldt het in artikel 15 bepaalde. Bij vakantie geldt het in artikel 12 bepaalde.

In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg en artikel 7: 628 BW geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de werknemer betaald verlof kan opnemen mits de werknemer op verzoek van de werkgever zo mogelijk ten minste een dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

3. a. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie, bij overlijden van de partner of van een van de kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders of huisgenoten.
- b. Gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst op de dag van de uitvaart van grootouders van de werknemer zelf of van diens partner kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochter, zwagers en schoonzusters.
- c. Gedurende 2 dagen of diensten bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer zelf.
- d. Gedurende een dag of dienst bij huwelijk van kinderen, pleeg- en kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters.
- e. Gedurende een dag of dienst bij bevalling van zijn partner, of zoveel langer als de bevalling duurt.
- f. Gedurende een dag of dienst bij 25-en 40-jarig huwelijk van de werknemer zelf en bij 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van ouders en schoonouders.
- g. Gedurende een dag of een dienst bij 25- en 40-jarig dienstjubileum.
- h. Gedurende een dag per jaar in verband met verhuizing van de werknemer.
- i. Voor noodzakelijk bezoek aan dokter, specialist, tandarts e.d. dat, behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld (en tegen overlegging van een doktersbewijs) gedurende een tijd - door de werkgever in verband met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen – tenzij het bezoek zonder verlet kan worden afgelegd. Voor deze tijd met een maximum van twee uur, zal een vergoeding voor salarisderiving worden gegeven.
- j. Aan een werknemer, lid van een vakvereniging, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutair voorgeschreven vergaderingen van zijn vakverenigingen, wordt mits daartoe tijdig het verzoek door de betreffende vakverenigingen aan de werkgever is gedaan en de normale bedrijfspgang er naar het oordeel van de werkgever niet door wordt gestoord, de daarvoor noodzakelijke arbeidstijd vrijaf met behoud van salaris gegeven.
- k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt in dit geval doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden ontvangen.
- l. Gedurende de benodigde tijd in zeer persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
- m. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het bruto maandinkomen (als bedoeld in art. 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg) opnemen gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van: een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechterlijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont; de ouder

van de werknemer. De pensioenopbouw zal gedurende deze periode van afwezigheid op de gebruikelijke voorwaarden worden voortgezet.

Van bovenstaande gevallen is uitgezonderd afwezigheid in verband met behandelingen gepleegd in strijd met de Wet.

4. Het bedrag van een, krachtens dit artikel, toe te kennen vergoeding voor salarisderving is gelijk aan het gederfde inkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten.
5. Afwezigheid zonder vergoeding voor salarisderving (verlet) zal in bijzondere gevallen kunnen worden toegestaan, wanneer de werknemer dit ten minste twee dagen tevoren aan de werkgever verzoekt, mits er ter beoordeling van de werkgever, redelijkerwijze aanleiding toe bestaat en het bedrijf de afwezigheid toelaat.
6. Afwezigheid zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is niet geoorloofd en wordt aangemerkt als onrechtmatig verzuim.
7. Artikel 7: 628 BW en het daar bepaalde met betrekking tot de doorbetaling van loon is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de betrokken werknemer(s) door te betalen voor de uren, waarin geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
 - a. Rechtmatige schorsing van de werknemer door de werkgever mits deze schorsing berust op een rechtskracht bezittend reglement van orde, dat in overleg met de vakvereniging is vastgesteld.
 - b. Invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een 0-urenweek daaronder begrepen), of een verlenging daarvan, mits over de invoering overeenstemming met de vakverenigingen is verkregen als bedoeld in artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.
8. Het zwangerschap-/bevallingsverlof bedraagt conform de wettelijke bepalingen in totaal 16 weken.

Artikel 13 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. a. Iedere werknemer heeft recht op 20 vakantiedagen en 5 extra verlofdagen met behoud van salaris. Per kalenderjaar zullen minimaal 10 werkdagen aaneengesloten vakantie worden genoten. Het is mogelijk om per kalenderjaar maximaal 15 werkdagen aaneengesloten vakantie op te nemen. Werknemers in de 5-ploegendienst kunnen maximaal 12 werkdagen aaneengesloten vakantie opnemen.

b. Boven de sub a. bedoelde vakantie heeft een werknemer recht op de volgende extra vakantie :

na een ononderbroken dienstverband van 10 jaren of bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd: 1 dag

na een ononderbroken dienstverband van 15 jaren of bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd: 2 dagen

na een ononderbroken dienstverband van 20 jaren of bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd: 3 dagen

na een ononderbroken dienstverband van 25 jaren of bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd: 4 dagen

Daarnaast hebben werknemers van 50 jaar en ouder recht op een extra vakantiedag resp. werknemers van 59 jaar en ouder recht op twee extra vakantiedagen.

Jeugdige werknemers t/m 18 jaar, die een of twee dagen per week de verplichte vormingsschool volgen: 2 dagen, welke tijdens de jaarlijkse 2/3-wekelijkse vakantie dienen te worden opgenomen.
3. Op basis van vrijwilligheid met doorbetaling van 85 % van het normale loon, kan in overleg met de betrokken afdelingschef aan extra vrije tijd worden opgenomen door werknemers van:

60 jaar : 20 uur per kwartaal
61 jaar : 36 uur per kwartaal
62 jaar : 52 uur per kwartaal

Voor de vaststelling van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioenstorting zullen genoemde uren als 100% worden aangemerkt.
In afwijking van opnameverplichting, mogen deze uren wel worden opgespaard voor het volgen van de zgn. prepensioneringscursus.
4. Alle werknemers worden in de gelegenheid gesteld maximaal 5 ATV-dagen te kopen, tegen 4,6% van het bruto maandsalaris per ATV-dag, bij ziekte, bij gebruik van een gekochte ATV-dag is lid 1a van art. 7 niet van toepassing. Daarnaast kunnen werknemers, op eigen verzoek tijd sparen. Werknemers kunnen ook uit hun spaarsaldo vrije tijd opnemen.
5. De werknemer, die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, heeft recht op een proportioneel deel van de onder lid 2 bepaalde vakantie voor elke dag dienstverband in het vakantiejaar. De werknemer, die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit dienst van de werkgever treedt, heeft recht op een proportioneel deel van de onder lid 2 bepaalde vakantie voor elke dag dienstverband in dat lopende vakantiejaar.

6. De aaneengesloten vakantie wordt, ter beoordeling van de werkgever zoveel mogelijk gegeven in het tijdvak 1 mei tot 1 oktober van het vakantiejaar. Indien en voor zover het recht op ten minste 10 aaneengesloten vakantiedagen nog niet bestaat, zullen deze worden aangevuld met snipperdagen, waarop recht verkregen is. Indien besloten wordt de aaneengesloten vakantiedagen tijdens een algemene fabrieksvakantie te doen opnemen, zal over de vaststelling van deze periode van bedrijfssluiting uiterlijk in januari van elk jaar overleg met de Ondernemingsraad c.q. de werknemers worden gepleegd.
7. De snipperdagen worden genoten in het lopende vakantiejaar. Onder deze snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de in artikel 2 lid 15 genoemde feestdagen, alsmede met uitzondering van dagen waarop krachtens het bepaalde in artikel 11 kort verzuim met behoud van salaris aan de werknemer is toegekend. Geplande snipperdagen die minimaal 1 week van te voren zijn aangevraagd zullen niet worden geweigerd, calamiteiten uitgesloten.

De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad zoveel mogelijk voor 1 januari van het vakantiejaar, de data vaststellen van de eerder bedoelde bijzondere vrije dagen (zgn. collectieve snipperdagen), welke een aantal van 2 niet zullen overschrijden.

8. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een of meer vaste snipperdagen of algemeen erkende feestdagen, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal extra snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door de werkgever kunnen worden vastgesteld.
9. Zij die arbeid moeten verrichten op de zgn. collectieve snipperdagen of tijdens de gehele of gedeeltelijke duur van de eventuele algemene fabrieksvakantie, kunnen het verlof, waarop zij krachtens de bepalingen van dit artikel recht hebben, opnemen op een ander in overleg met de werkgever te bepalen tijdstip.
10. De in lid 2 bedoelde vakantie wordt verminderd met een proportioneel deel voor elke dag, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht. Het hiervoor bepaalde geldt niet ingeval van onderbreking van de werkzaamheden wegens het opkomen in militaire dienst voor herhalingsoefeningen, wegens ziekte of andere oorzaken waarbij het recht op vastgesteld loon blijft behouden. De aanspraken op vakantie in de hierboven genoemde gevallen kunnen slechts maximaal over een tijdvak van een jaar worden verkregen.
11. Indien de werknemer bij resp. tijdens de aaneengesloten vakantie wel voor een collectieve snipperdag door ziekte of door ongeval niet tot werken in staat is, zodat van de vakantie geen gebruik gemaakt kan worden gemaakt en uitkering krachtens de Ziektewet is toegewezen, ontvangt de werknemer deze vakantie of snipperdagen op een later tijdstip, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.
12. a. De werknemer zal bij beëindiging van het dienstverband, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzegtermijn mogen zijn begrepen.
b. Indien de werknemer de hem nog toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen zal hem voor elke niet genoten vakantiedag een dag loon worden uitbetaald.
c. Indien de werknemer bij de verbreking van het dienstverband teveel vakantie en/of snipperdagen heeft genoten zullen deze met de laatste loonafrekening worden verrekend.
13. Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris tijdens vakantie geldt dat voor elke dag vakantie wordt betaald het gederfde inkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten, berekend over de door de vakantie vervallen werkuren van het dienstrooster.

14. Alle bovenwettelijke vakantiedagen (zijnde 5 dagen op jaarbasis bij een fulltime dienstverband) kunnen worden gebruikt voor pensioenstortingen, trainingen of storten in levensloop. Deze afspraak vervalt wanneer dit van overheidswege of vanuit de pensioenwetgeving of het pensioenreglement niet langer toegestaan is.

Artikel 14 Vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en ziektekosten

1. Vakantietoeslag

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 januari van enig jaar tot 1 januari van het volgende jaar. De werknemer ontvangt in de maand mei een voorschot van 8% vakantietoeslag voor de periode 1 januari tot en met 31 december van enig jaar van het maandsalaris zoals betaald in de maand april, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag in het vakantietoeslagjaar, waarbij overwerk buiten beschouwing wordt gelaten. Bij ontslag gedurende het vakantiejaar zal de teveel betaalde vakantietoeslag worden verrekend met de eindafrekening. Een eventuele wijziging in het parttimepercentage wordt verrekend met het decembersalaris. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder, wordt de minimumvakantietoeslag berekend op het maximum van CAO schaal 4.

Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens WAO, IVA, WGA en WW

Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer voor iedere dag dienstverband waarover hij nog geen vakantietoeslag heeft ontvangen, deze alsnog op basis van een proportioneel deel van het in de eerste alinea bedoelde bedrag.

2. Eindejaarsuitkering

Aan iedere werknemer wordt aan het einde van het jaar een eindejaarsuitkering ter grootte van een twaalfde deel van de som van de feitelijk genoten maandsalarissen vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en een eventuele persoonlijk toeslag betaald.

Deze eindejaarsuitkering wordt bij een korter dienstverband dan één jaar naar evenredigheid uitbetaald. Bij arbeidsongeschiktheid wordt berekening van deze eindejaarsuitkering toegepast volgens voorwaarden analoog aan die als vermeld in artikel 14 van deze CAO.

3. Ziektekostenverzekering

Ten behoeve van de werknemers heeft PURAC biochem bv een collectief contract met CZ afgesloten. Naast de maximale korting van 10% op het basispakket en de aanvullende pakketten, is PURAC biochem bv overeengekomen dat het 1^e aanvullende pakket gratis wordt aangeboden en het 2^e aanvullende pakket met een korting van € 6,63. Daarnaast is een preventiepakket afgesloten waarvan de kosten (0,13% van de loonsom) door PURAC biochem bv wordt gedragen.

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid

1. Verplichtingen van de werkgever

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

2. Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

3. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niets anders is bepaald.

- a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Daarnaast zal gedurende deze periode een aanvulling van 30% van het maandinkomen plaatsvinden indien de werknemer zich houdt aan de gedragslijnen van de Wet Verbetering Poortwachter. Voorwaarde is dat de werknemer zich verplicht om in een zeer vroegtijdig stadium mee te werken aan herscholing teneinde zijn kansen op interne/externe herplaatsing te vergroten en instemt met het tijdelijk verrichten van ander passend werk in het kader van zijn re-integratie.
- d. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- e. Verval van recht op uitkering bij misbruik
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende voorschriften en procedures bij ziekte.

4. Herverzekering WIA-hiaat

- a. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aan te gaan, ter compensatie van de financiële gevolgen van de Wet.
- b. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig in de zin dat iedere werknemer wordt geacht deel te nemen, tenzij hij expliciet (schriftelijk) daarvan afziet.
- c. De premie van de verzekering is voor rekening van de werknemer en wordt berekend over het inkomen tot het maximumdagloon.
Indien de werknemer deelneemt aan de verzekering wordt de premie ingehouden op zijn maandinkomen.

Artikel 16 Pensioen

Voor de pensioenregeling tot 1 januari 2013 wordt verwezen naar bijlage F

Pensioenregeling

Verplichte deelname

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het vastgestelde in de pensioenregeling.

De regeling die sociale partners zijn overeengekomen en die door PGB wordt uitgevoerd is een CDC (Collectief Defined Contribution) regeling. Uitgangspunt daarbij is een zogenoemde DC classificatie van de pensioenregeling in de jaarrekening van de werkgever. In een CDC regeling zijn de verplichtingen van de werkgever beperkt tot betaling door de werkgever van de vaste premie. De hoogte van de vaste premie is overeengekomen tussen werkgever en vakorganisaties. In het verleden was er discussie over wie bij een eventueel tekort in de dekking de premie moest betalen. Dit is in een CDC regeling geregeld: De werkgever betaalt een vaste premie, het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de uitvoering van een regeling tegen de overeengekomen vaste premie. De werkgever is niet gehouden om meer te betalen. Omgekeerd zal de werkgever geen aanspraken maken op overschotten in de premie of in het pensioenfonds.

De pensioenregeling is de fiscaal maximale regeling waarvan onderstaand de details staan weergegeven:

- De totale premie (excl. VPL) is vastgesteld op 21% van de salarissom;
- De pensioeningangsdatum van de vanaf 1 januari 2013 te verwerven aanspraken op ouderdomspensioen is vastgesteld op 67 jaar;
- Het opbouwpercentage (dit is het percentage van de pensioengrondslag van enig jaar waarmee het recht op pensioen wordt verhoogd) is vastgesteld op 1,8755%;
- Aftopping plaatsvindt van het pensioengevend salaris tot 100.000 euro; (in 2016 101.519 euro)
- Het nabestaandenpensioen (de uitkering die de achterblijvende partner krijgt als de andere partner overlijdt) is gebaseerd op 70% van het op te bouwen ouderdomspensioen (op opbouwbasis);
- Een eventueel overschot in de premie komt in een premie- en toeslagdepot en kan aangewend worden voor toeslagverleningen voor de deelnemers (zijnde de op moment van toeslagverlening in dienst zijnde werknemers). Hiervoor zal een commissie worden ingesteld die de nadere regels uitwerkt;
- Doordat de totaalpremie is gedaald naar 21% is de volgende premieverdeling afgesproken over de salarissom:
 - PURAC betaalt 18,25% premie (- de werknemer betaalt 2,75%
- De VPL regeling stopt per 1 januari 2013;
- Per 1 januari 2013 is de VPL overgangsregeling beëindigd. Dit betrof de extra toezeggingen welke gedaan zijn aan medewerkers geboren vanaf 1950 welke per 31 december 2005 in dienst waren.
- Voor de medewerkers die regulier uit hadden kunnen treden tot en met 2015 zijn de aanspraken uit de VPL overgangsregeling volledig afgefinancierd binnen het pensioenfonds. Voor de medewerkers die bij pensionering na 2015 zouden zijn toegekend, zijn de aanspraken uit de VPL overgangsregeling naar rato van diensttijd afgefinancierd bij het pensioenfonds.
Voor de affinanciering hiervan heeft de werkgever een bedrag van 1,3 miljoen euro afgefinancierd aan het pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft dit samen met de bestemmingsreserve gebruikt voor de affinanciering. De aldus verkregen aanspraken zijn begrepen in het totaal van aanspraken welke door het fonds naar PGB zijn overgedragen
- Er zal een collectieve waardeoverdracht plaatsvinden in de loop van 2013. Dit wanneer de Nederlandsche Bank hier haar goedkeuring voor heeft gegeven.

- De franchise bedraagt per 1 januari 2015 12.552 euro en per 1 januari 2016 12.953 euro.
- Met ingang van 1 januari 2015 is een tijdelijk nabestaandenpensioen meeverzekerd. De premie wordt betaald uit de vaste premie van 21%. Deze zal de ANW hiaat verzekering vervangen die nu op vrijwillige basis is verzekerd en voor rekening van de werknemer is.
- Een eventueel overschot in de premie komt in een premie- en toeslagdepot en kan aangewend worden voor toeslagverleningen voor de deelnemers voor de deelnemers (zijnde de op het moment van toeslagverlening in dienst zijnde medewerkers). Hiervoor is een commissie ingesteld waarbij twee vertegenwoordigers uit de OR en een vertegenwoordiger vanuit de werkgever plaatsnemen.

Artikel 17 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2015 en eindigt op 31 maart 2017, zonder dat opzegging vereist zal zijn.

Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.

Als een van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het dit artikel aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de CAO te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht. Het overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partijen aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen de geldende termijn geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

PURAC biochem bv te Gorinchem

Partijen ter ander zijde:

FNV te Utrecht

Bestuurder

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

Voorzitter

Bestuurder

De Unie te Culemborg

Voorzitter

Bestuurder

BIJLAGE A

Salarisschalen vanaf 01-04-2015:

Verhoging van 1,5% van het salaris

Functieschaal	Eerste helft		Tweede helft	
	van	tot	van	tot
C1	1889.74	2035.395	2035.405	2181.05
C2	1912.24	2067.805	2067.815	2223.37
C3	1943.94	2128.145	2128.155	2312.35
C4	1996.09	2211.73	2211.74	2427.37
C5	2055.4	2310.83	2310.84	2566.26
C6	2145.39	2460.54	2460.55	2775.69
C7	2267.08	2661.905	2661.915	3056.73
C8	2419.44	2868.84	2868.85	3318.24
C9	2616.8	3109.665	3109.675	3602.53

Salarisschalen vanaf 01-01-2016:

Verhoging van 3% van het salaris **perspectief**

Functieschaal	Eerste helft		Tweede helft	
	van	tot	van	tot
C1	1889.74	2068.11	2068.12	2246.48
C2	1912.24	2101.15	2101.16	2290.07
C3	1943.94	2162.83	2162.84	2381.72
C4	1996.09	2248.14	2248.15	2500.19
C5	2055.4	2349.33	2349.34	2643.25
C6	2145.39	2502.17	2502.18	2858.96
C7	2267.08	2707.75	2707.76	3148.43
C8	2419.44	2918.61	2918.62	3417.78
C9	2616.8	3163.7	3163.71	3710.61

Participatieschaal vanaf 01-01-2016:

Aanvang 100% wettelijk minimum loon (WML) en eindigend op 120% WML

Functieschaal	Eerste helft		Tweede helft	
	van	tot	van	tot
	100% WML	110% WML	110% WML	120% WML
Participatieschaal	1524.6	1677.06	1677.07	1829.52

Salarisschalen vanaf 01-04-2016:
Verhoging van 1,5% van het salaris

Functieschaal	Eerste helft		Tweede helft	
	van	tot	van	tot
Participatieschaal	1524.6	1677.06	1677.07	1829.52
C1	1889.74	2084.96	2084.97	2280.18
C2	1912.24	2118.33	2118.34	2324.42
C3	1943.94	2180.69	2180.7	2417.44
C4	1996.09	2266.89	2266.9	2537.69
C5	2055.4	2369.15	2369.16	2682.9
C6	2145.39	2523.61	2523.62	2901.84
C7	2267.08	2731.37	2731.38	3195.66
C8	2419.44	2944.25	2944.26	3469.05
C9	2616.8	3191.53	3191.54	3766.27

Salarisschalen vanaf 01-01-2017:
Verhoging van 1,5% van het salaris **perspectief**

Functieschaal	Eerste helft		Tweede helft	
	van	tot	van	tot
Participatieschaal	1524.6	1677.06	1677.07	1829.52
C1	1889.74	2102.06	2102.07	2314.38
C2	1912.24	2135.76	2135.77	2359.29
C3	1943.94	2198.82	2198.83	2453.71
C4	1996.09	2285.92	2285.93	2575.76
C5	2055.4	2389.27	2389.28	2723.14
C6	2145.39	2545.38	2545.39	2945.37
C7	2267.08	2755.33	2755.34	3243.59
C8	2419.44	2970.26	2970.27	3521.09
C9	2616.8	3219.78	3219.79	3822.76

De salarisverhoging is volgens onderstaande matrix afhankelijk van de beoordelingscore en of de medewerker in de 1^e helft (onderkant) of de 2^e helft (bovenkant) van de salarisschaal zit.

Salarispositie	1 ^e helft	2 ^e helft
Beoordeling		
Uitmuntend	5%	3 ½%
Zeer goed	4%	2 ½%
Goed	2 ½%	1 ½%
Voor verbetering vatbaar	1 ½%	½%
Voldoet niet aan de eisen	-	-

Inkomens ontwikkeling

Structurele salarisverhogingen

Per 1 juli 2005 worden de salarissen van 1 april 2003 met 1% verhoogd.
Per 1 april 2006 worden de salarissen van 1 juli 2005 met 1% verhoogd.
Per 1 juli 2006 worden de salarissen van 1 april 2006 met 0,5% verhoogd.
Per 1 januari 2007 worden de salarissen van 1 juli 2006 met 1% verhoogd.
Per 1 juli 2007 worden de salarissen van 1 januari 2007 met 1% verhoogd.
Per 1 januari 2008 worden de salarissen van 1 juli 2007 met 0,5% verhoogd.
Per 1 april 2008 worden de salarissen van 1 januari 2008 met 3,5% verhoogd.
Per 1 juli 2009 worden de salarissen van 1 april 2008 met 1,5% verhoogd.
Per 1 april 2010 worden de salarissen van 1 juli 2009 verhoogd met 1,5%.
Per 1 april 2011 worden de salarissen van 1 april 2010 verhoogd met 2%.
Per 1 april 2012 worden de salarissen van 1 april 2011 verhoogd met 2%.
Per 1 april 2013 worden de salarissen van 1 april 2012 verhoogd met 1,5%.
Per 1 oktober 2013 worden de salarissen van 1 april 2013 verhoogd met 0,5%.
Per 1 april 2014 worden de salarissen van 1 oktober 2013 verhoogd met 1,75%.
Per 1 oktober 2014 worden de salarissen van 1 april 2014 verhoogd met 0,5%.
Per 1 november 2015 worden de salarissen van 1 april 2015 verhoogd met 1,5%.
Per 1 april 2016 worden de salarissen van 1 april 2016 verhoogd met 1,5%.

De hierboven genoemde salarisverhogingen zijn doorgevoerd op de salarissen van de medewerkers.

Ontwikkeling salarisperspectief, conform artikel 8.

De maxima van de salarisschalen zijn sinds 2014 met 7,5% gestegen. Er resteert nog 1,5% welke conform de afspraken zal worden doorgevoerd per 2017.

2014:	3%
2015:	1,5%
2016:	3%
2017:	1,5%

Incidentele uitkeringen

Over 2004	0,6%
Over 2005	0,25%
Over 2007	0,5%

Enmalige uitkering ad 300 euro netto. Deze vindt plaats in de maand December 2015 voor alle op dat moment in dienst zijnde cao medewerkers.

Enmalige uitkering ad 300 euro netto. Deze vindt plaats in de maand Februari 2017 voor alle op dat moment in dienst zijnde cao medewerkers. Voorwaarde tot uitkering is dat resultaat EBITDA 2016 ten minste net zo goed als 2015 (exclusief uitzonderlijke items).

BIJLAGE B

1. Sociaal Fonds

Voor de werknemers vallende onder deze overeenkomst, bestaat de mogelijkheid tot vrijwillige deelname aan een sociaal voorzieningsfonds. De voor dit fonds geldende voorwaarden zijn in een afzonderlijk reglement vastgelegd en gepubliceerd (via Intranet)

BIJLAGE C

Faciliteiten vakbondswerk bij PURAC biochem bv

Teneinde tegemoet te komen aan de wens van de vakvereniging(en) contacten te kunnen onderhouden met haar leden en daartoe faciliteiten te verlenen, is het hiernavolgende overeengekomen.

1. De vakverenigingen zullen de onderneming schriftelijk meedelen, welke vakverenigingsleden een functie binnen het bondswerk bij PURAC biochem bekleden.
2. De voorzitter of diens plaatsvervanger van de bedrijfsledengroep kan binnen het bedrijf:
 - contact hebben met leden van de vakorganisatie (ook in die gevallen wanneer het OR-leden zijn)
 - contact hebben en overleg plegen met bezoldigde functionarissen van de vakbonden
 - ledenvergaderingen en bestuursvergaderingen bijwonen.

Indien deze activiteiten zich binnen werktijd van betrokkenen afspelen, dient hiervoor vooraf aan de bedrijfsleiding c.q. directie toestemming te worden gevraagd.

3. De voorzitter of plaatsvervanger kan ten behoeve van zijn vakbondswerk binnen redelijke grenzen gebruik maken van de bedrijfstelefoon.
4. Na toestemming van HR kunnen bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties op het bedrijfsterrein met hun kaderleden overleg plegen.
5. In het bedrijf kunnen, na kennisgeving vooraf, zakelijke mededelingen van de vakorganisaties op de aanwezige publicatieborden opgehangen worden.
6. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, na toestemming vooraf van HR c.q. directie binnen redelijke grenzen, gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van de communicatie met haar leden.
7. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, na toestemming vooraf van HR c.q. directie schriftelijke informatie verspreiden onder het personeel van de onderneming, c.q. leden van de vakverenigingen.
8. Op verzoek van de vakverenigingen zal de onderneming personeelslijsten aan de vakverenigingen doen toekomen, waarop worden vermeld: naam, voorletters, postcode en woonplaats, met uitzondering van die werknemers, die bezwaar hebben tegen vermelding op deze lijsten.
9. Afschriften van algemene mededelingen aan de werknemers, met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, zullen aan het districtskantoor van de vakvereniging worden toegezonden.
10. Kaderleden zullen van het uitoefenen van genoemde activiteiten geen nadelige invloed ondervinden in hun positie als werknemer.

BIJLAGE D

Klachten- en bezwaarprocedures CAO-functies

Iedere werknemer wordt door de afdeling HR schriftelijk geïnformeerd omtrent de functie die wordt vervuld, de functiegroep waarin de functie is ingedeeld, de datum van ingang en de salariering welke daarbij van toepassing is.

1. De werknemer krijgt van de afdeling HR de beschikking over het door betrokkene ingevulde vragenformulier en de van toepassing zijnde referentiefunctie.
2. Indien de werknemer het niet eens is met deze indeling, bespreekt hij zijn bezwaren met zijn (direct) leidinggevende en vervolgens eventueel met de afdelingsleiding. Bij handhaving van bezwaren kan een bezwaarschrift worden ingediend (verkrijgbaar bij HR).
3. De afdeling HR overlegt binnen 3 weken na ontvangst van het bezwaarschrift met de interne indelingscommissie. De interne indelingscommissie behandelt het bezwaarschrift en informeert de betreffende (direct) leidinggevende en werknemer over de uitkomst.
4. Indien ook dan nog de werknemer de klacht handhaaft, ondertekent deze binnen 1 week het verzoek tot voorleggen van het bezwaar aan AAVN, waarop HR de betreffende stukken per omgaande naar AAVN zendt. AAVN rapporteert in beginsel binnen 2 maanden schriftelijk haar oordeel, waarop HR de interne indelingscommissie, de betrokken afdelingsleiding en werknemer informeert.
5. Indien ook behandeling door AAVN voor betrokkene geen bevredigend resultaat oplevert, bestaat ten slotte de mogelijkheid voor degene die aangesloten is bij een vakvereniging om beroep aan te tekenen bij de bestuurders van de betreffende vakvereniging.
6. De betrokken vakvereniging treedt hierna via zijn deskundige in overleg met AAVN zij komen gezamenlijk tot een voor alle partijen bindende uitspraak nadat partijen zijn gehoord en een nader onderzoek (zo nodig ter plaatse) is ingesteld.

BIJLAGE E

Protocol inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemer en de wet verbetering Poortwachter

1. Aanbod vervangende passende arbeid.

De werkgever PURAC biochem bv biedt de werknemer, die ziek (arbeidsongeschikt) is geworden en de bedongen arbeid niet meer kan verrichten, allereerst vervangende passende arbeid aan in de eigen onderneming. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. Mocht er binnen de eigen onderneming of eventueel aanverwante bedrijven geen geschikte functie beschikbaar of beschikbaar te maken zijn of betrokken werknemer is binnen een redelijk termijn (circa 1 jaar) niet geschikt te maken (onder meer door scholing) dan wordt een traject ingegaan van externe plaatsing. De werkgever is verplicht een aanbod voor zowel naar een interne als naar een externe functie schriftelijk te (laten) doen.

De werknemer kan zich tijdens het proces van aanbidding van een passende functie laten bijstaan door een vertrouwenspersoon en/of raadsman.

PURAC biochem bv maakt hierbij gebruik van een gecertificeerd re-integratie bedrijf. (dit kan de Arbo-dienst zijn).

2. Second opinion

De betrokken werknemer kan gebruik maken van een second opinion bij het UWV Werkbedrijf en wordt hierover door de werkgever tijdens een schriftelijke aanbieding van passend werk geïnformeerd. Gedurende de periode van second opinion zal het loon tot 100% worden doorbetaald hangende de beslissing van UWV Werkbedrijf, mits de second opinion binnen 10 werkdagen na de schriftelijke aanbieding wordt aangevraagd. De doorlooptijd van deze periode zal maximaal 2 maanden bedragen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV Werkbedrijf zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering niet op terechte gronden is geschied, heeft de werkgever het recht om met terugwerkende kracht het maandsalaris te verrekenen voor de periode dat ten onrechte niet gewerkt is.

3. Doorbetaling loon tijdens re-integratieproces

Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV Werkbedrijf opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandsalaris zal maximaal 104 weken bedragen.

Bovenstaande is ook van toepassing indien werknemer en werkgever in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

4. Bepaling loon bij passende functie met een lager loon

Wanneer de werknemer intern wordt geplaatst op een lager beloonde functie, dan kan afhankelijk van het verschil tussen oude en nieuwe salaris het verschil worden bevroren in de vorm van een persoonlijke toeslag of worden afgebouwd. Tot 1 functieniveau lager wordt het verschil bevroren. Indien het verschil groter is dan 1 functieniveau dan wordt het verschil vanaf 1 functieniveau verschil afgebouwd met 25% per jaar.

Bij herplaatsing extern kan maximaal tot 2 jaar minus de ziekteperiode een aanvulling op het salaris tot 100% worden ontvangen.

5. **Hardshipcommissie**

5.1 Samenstelling

Er zal een hardshipcommissie worden gevormd bestaande uit twee vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties en twee vertegenwoordigers van de werkgever. De commissie kiest uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangende voorzitter. Het secretariaat van de commissie zal worden gevoerd door de werkgever.

5.2 Doelstelling

De commissie heeft tot doel om beslissingen te nemen inzake onbillijke of onvoorzien situaties, die voortvloeien uit of waarin het re-integratieprotocol niet voorziet.

5.3 Taken en bevoegdheden

De commissie heeft tot taak:

- het beoordelen van individuele gevallen, wanneer daar door een werknemer, dan wel de werkgever om wordt verzocht.
- inwinnen van aanvullende informatie indien dit noodzakelijk is om tot een afgewogen standpunt te komen.
- een beslissing nemen in gevallen waarin het protocol niet voorziet
- en beslissing nemen in gevallen waarin door toepassing van een of meer bepalingen van het protocol tot een onbillijke situatie zou leiden.

5.4 Werkwijze

De commissie komt bijeen nadat het secretariaat een schriftelijk verzoek om een uitspraak heeft ontvangen van een van de werknemers, of de werkgever.

Indien een werknemer een verzoek indient ontvangt hij binnen vijf werkdagen een schriftelijke ontvangstbevestiging van zijn verzoek met de mededeling van de termijn waarop zijn verzoek zal worden behandeld, en de termijn waarbinnen een schriftelijk en gemotiveerd antwoord kan worden verwacht.

De commissie dient in principe binnen 2 weken na de indiening van een verzoek een schriftelijke uitspraak te doen. Bij staken van de stemmen zullen partijen beslissen aan welke onpartijdige instantie de kwestie zal worden voorgelegd. De uitspraak van deze instantie is bindend.

5.5 Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke gegevens die haar bij het vervullen van haar taak ter kennis komen.

5.6 Kosten

Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen, binnen redelijke grenzen, voor rekening van de werkgever.

BIJLAGE F

Pensioenregeling die geldt tot en met 31 december 2012.

De Pensioenregeling die per 1 januari 2013 geldt is opgenomen in de cao onder artikel 16.

PENSIOENPROTOCOL

Onderwerp: Pensioenprotocol PURAC biochem
(pensioenregeling vanaf 1 januari 2006)
Datum: 23 oktober 2007

1. Situatie

Op 24 maart 2005 is een werkgroep van start gegaan om voorstellen voor te bereiden voor aanpassing van de pensioenregelingen van het personeel van PURAC biochem. Redenen van aanpassing van de regelingen zijn de kostenontwikkelingen van de regelingen en de Wet VPL. In oktober 2005 zijn de voorstellen van de werkgroep voor de eerste keer door CAO-partijen besproken. Na een langdurig en intensief traject, waarbij met alle belangen van de deelnemers in verschillende leeftijdscategorieën rekening is gehouden, is op 29 maart 2006 een principeakkoord bereikt. Inmiddels hebben de verschillende bonden allemaal ingestemd met de inhoud van het akkoord.

In dit protocol wordt de inhoud van de oude en nieuwe pensioenregelingen samengevat en zijn de gemaakte afspraken met betrekking tot de financiering weergegeven.

2. De pensioenregelingen

Oude pensioenregelingen

Tot 1 januari 2006 was er sprake van twee pensioenregelingen (eindloon): de basispensioenregeling en de prépensioenregeling.

Daarbij is voor de inzichtelijkheid ten aanzien van de basisregeling een opsplitsing gemaakt tussen pensioen over basissalaris enerzijds en over ploegensalaris anderzijds. De prépensioenregeling kenmerkt zich vooral door een verkorte opbouw in de 20 jaar vóór de prépensioendatum. Daarnaast geldt een andere prépensioendatum voor werknemers in volcontinuïdient (61½ jaar) en de overige werknemers (62½ jaar).

In verband met de Wet VPL was de prépensioenregeling niet meer houdbaar.

In de bijlage 1 is een samenvatting te vinden van de oude regelingen.

Nieuwe pensioenregeling

De nieuwe situatie is als volgt:

1. Voor alle deelnemers wordt de basispensioenregeling aangepast van een eindloonregeling naar een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling.
2. Omdat er nu sprake is van een middelloonregeling is een splitsing tussen basissalaris en ploegentoeslag niet meer nodig. Deze salariscomponenten worden nu samengevoegd en blijven pensioengevend.
3. Voor de deelnemers die zijn geboren op of na 1 januari 1950 vervalt de prépensioenregeling. De deelnemers die zijn geboren voor 1 januari 1950 behouden de prépensioenregeling, waarbij het karakter tevens van een eindloonregeling naar een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling is gewijzigd.
4. De deelnemers die vóór 1 januari 1945 zijn geboren vielen niet onder de prépensioenregeling, maar hebben recht op de toepassing van een VUT-regeling. Dit blijft in zijn geheel ongewijzigd van toepassing.

Toepassing

De hierboven beschreven situatie geldt voor alle werknemers die per 1 januari 2006 reeds deelnemer waren aan de pensioenregeling. In deze groep vallen tevens de werknemers die niet onder de CAO vallen. Met hen is namelijk in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat de pensioenregeling(en) voor het CAO-personeel ook op hun van toepassing is.

Voor alle werknemers die na 1 januari 2006 in dienst zijn getreden geldt, onafhankelijk van de leeftijd van die werknemers, de nieuwe voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling.

Voor de deelnemers die per 1 januari 2006 reeds deelnemer waren én zijn geboren op of na 1 januari 1950 zijn in verband met het vervallen van de prépensioenregeling voor deze groep enkele compenserende maatregelen getroffen. Dit betreft een verdere aanpassing van de basisregeling en daarnaast een extra (voorwaardelijke) toezegging. Een nadere toelichting hiervan is als volgt:

Basisregeling

Naast de overgang van eindloon naar middelloon zijn de volgende wijzigingen aangebracht:

1. **Franchise.** Met ingang van 1 januari 2006 wordt de franchise jaarlijks gelijkgesteld aan de wettelijk minimale franchise. Per 1 januari 2006 bedraagt de franchise derhalve € 11.566,-.

[NB: Voor de deelnemers die zijn geboren vóór 1 januari 1950 bedraagt de franchise per 1 januari 2006 € 17.998,- en wordt vervolgens jaarlijks verhoogd met de prijsindex.]

2. **Opbouwpercentage.** Het opbouwpercentage wordt gelijkgesteld aan 2,25% per jaar.
3. **Toetredingsleeftijd.** De grens van 25 jaar om als deelnemer toe te kunnen treden komt te vervallen. Dit geldt voor alle nieuwe deelnemers vanaf 1 januari 2006. De werknemers die per 1 januari 2006 al in dienst en jonger dan 25 jaar waren, treden per 1 januari 2006 toe.

Extra toezeggingen

Binnen de Wet VPL is het mogelijk gemaakt om een overgangsregeling te treffen, waarbij fiscale pensioenruimte over achterliggende diensttijd wordt benut. Dit is de compenserende maatregel, welke voor de deelnemers die zijn geboren op of na 1 januari 1950, is ingevoerd. De vormgeving hiervan is als volgt:

- Voor de per 31 december 2005 aanwezige deelnemers die zijn geboren op of na 1 januari 1950 geldt deze maatregel.
- Per 31 december 2005 worden extra pensioenen vastgesteld, welke voorwaardelijk worden toegezegd. De voorwaarde is dat toekenning plaatsvindt bij pensionering uit actief dienstverband vóór 1 januari 2021. Op 1 januari 2021 zullen de extra pensioenen, voor de nog niet gepensioneerde deelnemers van de onderhavige groep, op dat moment een onvoorwaardelijk karakter krijgen.
- Het betreft een extra ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en wezenpensioen. De pensioenen worden dus naar de situatie van 31 december 2005 éénmalig vastgesteld. De pensioenen worden daarna jaarlijks aangepast geheel conform de na-indexatie van de 'gewone' opgebouwde rechten.
- Het extra ouderdomspensioen betreft een aanvulling op het reeds opgebouwde ouderdomspensioen, waarbij de ruimte bestaat door een verschil in het opbouwpercentage en in de franchise. Het extra ouderdomspensioen is de som van:
 - Verschil opbouwpercentage: $(PSAL - 17.668) * (2,0\% - 1,75\% \text{ resp. } 1,84\%) *$ (achterliggende dienstjaren)
 - Verschil franchise: $(17.668 - 11.354) * 2,0\% *$ (achterliggende dienstjaren)
- Het extra nabestaandenpensioen is 70% van het extra ouderdomspensioen. Het extra wezenpensioen is gelijk aan 14% van het extra ouderdomspensioen.

Omzetting / conversie van opgebouwde pensioenrechten

Alle opgebouwde pensioenrechten per 31 december 2005 worden sexe-neutraal omgezet naar rechten conform de nieuwe pensioenregeling.

In de bijlage 2 is een samenvatting te vinden van de nieuwe regeling.

3. Financiering van de pensioenen

Premiebeleid van het pensioenfonds

Het premiebeleid van het pensioenfonds is de financieringsafspraken die bestaat tussen de werkmaatschappijen en het pensioenfonds. In de praktijk leidt deze afspraak tot de betaling van een doorsneepremie en eventuele aanvullende koopsommen.

De doorsneepremie is een totale premie, waarmee wordt bedoeld dat het pensioenfonds deze premie nodig heeft. Basis van de vaststelling van de doorsneepremie is de ontwikkeling van de actuariële pensioenlasten (die nodig is voor de opbouw van de voorzieningen) in de komende 15 jaar. De hoogte van een werknemersbijdrage wordt vastgesteld tussen werkgevers- en werknemersorganisaties.

Aanvullende koopsommen zijn nodig wanneer de 'eigen' reserve egalisatie premies in het pensioenfonds leeg is en de actuariële lasten niet volledig gefinancierd zijn.

Middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie

De nieuwe pensioenregeling in de vorm van middelloon met voorwaardelijke indexatie geeft een extra instrument in het kader van sturing van pensioenlasten.

Als basissysteem geldt een middelloonregeling, waarbij de indexatie van de opgebouwde rechten in de actieve fase voorwaardelijk wordt toegezegd. Daarbij is de indexatie primair gekoppeld aan een loonindex. Ooit misgelopen indexaties (door gebrek aan financiële middelen) kunnen later worden ingelopen ("inhaalindexatie") op het moment dat er weer genoeg middelen voor zijn. Het gevolg van dit mechanisme is dat de actuariële lasten beter beheersbaar zijn. En de actuariële lasten bepalen mede de financiële ruimte en vormen de basis voor de vaststelling van de doorsneepremie.

Ten aanzien van de te hanteren loonindex wordt uitgegaan van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde en gepubliceerde "CAO-lonen", contractuele loonkosten en arbeidsduur" per maand exclusief bijzondere beloningen. Daarbij wordt gekeken naar het peil van de lonen op 1 oktober van enig jaar ten opzichte van 1 oktober van het jaar daarvoor.

Deze methodiek is per 1 januari 2006 voor de eerste keer van toepassing. Dit betekent dat de opgebouwde pensioenen per deze datum voor de eerste keer worden aangepast.

Financieringsafspraken

CAO-partijen zijn de volgende jaarlijkse premiebijdragen overeengekomen:

- Bijdrage werkgever: 18,0% van de totale som van de pensioengevende salarissen (per 1 januari)
- Bijdrage deelnemers:
 - Jaren 2006 en 2007: 2,0% van de totale som van de pensioengevende salarissen
 - Jaar 2008 en erna: 2,5% van de totale som van de pensioengevende salarissen

Genoemde bijdragen van de deelnemers zijn uitgedrukt in een percentage van het salaris. Deze is vertaald naar de volgende bijdragepercentages van de pensioengrondslag:

Voor de jaren 2006 en 2007:

- Geboren voor 1-1-1950: 3,25% van de pensioengrondslag (per 1 januari)
- Geboren op of na 1-1-1950: 2,60% van de pensioengrondslag (per 1 januari)

Voor het jaar 2008 en erna:

- Geboren voor 1-1-1950: 4,00% van de pensioengrondslag (per 1 januari)
- Geboren op of na 1-1-1950: 3,25% van de pensioengrondslag (per 1 januari)

De reden van de splitsing in bijdragen tussen de groep geboren voor 1 januari 1950 enerzijds en op of na 1 januari 1950 anderzijds is het grote verschil in franchise tussen deze twee groepen. Op deze wijze zijn binnen de twee groepen op collectief gelijkwaardige wijze de percentages vastgesteld.

In 2008 zullen cao-partijen de pensioenregelingen en de financiering ervan opnieuw agenderen. Indien in de praktijk (vóór het jaar 2008) blijkt dat de financiering van de regelingen niet realiseerbaar is binnen deze maximale premies, dan zal eerder overleg tussen cao-partijen plaatsvinden.

De praktijk

Jaarlijks zal het bestuur van het pensioenfonds aan het eind van het jaar (november en december) toetsen of de pensioenregelingen nog steeds gefinancierd kunnen worden uit de door cao-partijen overeengekomen premies. De toets houdt in:

- Vaststelling van het te verwachten niveau van de 'eigen' reserve egalisatie premies per 31 december van het jaar.
- Vaststelling van de indicatieve actuariële lasten voor het komende jaar (reguliere jaarinkoop en de indexatie).
- Beoordeling in hoeverre de premies van voldoende niveau zijn om de bestaande pensioenregelingen op langere termijn te kunnen handhaven. Daarbij wordt een doorsneepremie ¹⁾ uitgerekend, welke nodig is om de regelingen gedurende een periode van 15 jaar naar verwachting te kunnen financieren.

¹⁾ De door het pensioenfonds vast te stellen doorsneepremie kan – los van bijvoorbeeld de loonontwikkelingen, bestandsontwikkelingen en indexaties – toch stijgen (of dalen). Een goed voorbeeld is een wijziging van de te hanteren rekenrente als gevolg van de invoering van het nFTK.

Het bestuur informeert de werkmaatschappij over de financiële situatie. Er kunnen zich verschillende situaties voordoen. Een tweetal voorbeelden:

- Er ontstaat naar verwachting een financieringstekort. Het pensioenfonds zal aangeven welke gedeeltelijke indexatie wel kan worden gerealiseerd, zonder dat er een financieringstekort ontstaat.
- Er ontstaat naar verwachting geen financieringstekort, maar in het verleden is niet altijd volledig geïndexeerd. Het pensioenfonds zal aangeven welke inhaalindexatie kan worden gerealiseerd, zonder dat er een financieringstekort ontstaat.

Het pensioenfonds treedt in alle gevallen in overleg met de werkmaatschappij. De werkmaatschappij dient de definitieve hoogte van de (inhaal) indexatie aan te geven, uiteraard binnen de door het pensioenfonds aangegeven mogelijkheden.

4. Verlenen van toeslagen op pensioenen van niet-actieve deelnemers

Bovenstaand is aangegeven op welke wijze er invulling wordt gegeven aan de indexatie binnen de nieuwe middelloonregeling. Het betreft daarbij dus het indexeren van de opgebouwde pensioenaanspraken gedurende de actieve opbouwfase van de werknemers/deelnemers.

Op het moment dat de pensioenopbouw voor een deelnemer stopt als gevolg van uitdiensttreding, pensionering of overlijden, dan worden de premievrije pensioenaanspraken op de datum van beëindiging van het deelnemerschap in het pensioenfonds definitief vastgesteld.

De premievrije pensioenaanspraken van niet-actieve verzekerden (slapers en gepensioneerden) in het pensioenfonds kennen eveneens een voorwaardelijke jaarlijkse verhoging (genoemd: het verlenen van toeslagen). De voorwaardelijkheid die bij deze toeslagverlening geldt is de financiële ruimte van het pensioenfonds zelf. Afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds wordt jaarlijks vastgesteld of een toeslag geheel, gedeeltelijk of niet wordt toegekend. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening wordt in het pensioenfonds geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald door de bij het pensioenfonds aangesloten werkmaatschappijen. Omdat de toeslagverlening op de pensioenen van de niet-actieven voorwaardelijk is, waarvoor geen premiebetaling geschiedt en dus volledig afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds, bepaald het bestuur van het pensioenfonds de wijze waarop deze pensioenen (kunnen) worden verhoogd. Uitgangspunt hierbij is de ontwikkeling van een consumenten prijsindexcijfer.

Bijlage 1. Oude pensioenregelingen

Kenmerken	PURAC biochem	PURAC biochem	PURAC biochem	PURAC biochem
	Basis	Ploeg	Prépensioen (basis + ploeg) VOLCONTINU	Prépensioen (basis + ploeg) OVERIGEN
Opbouwperiode				
Duren	1ste van de maand waarin	1ste van de maand waarin	1ste van de maand waarin	1ste van de maand waarin
Maanden	Gedeeltelijke maand is volle maand	Gedeeltelijke maand is volle maand	16 dagen of meer is volle maand	16 dagen of meer is volle maand
Toetredingsleeftijd	25 jaar	25 jaar	---	---
Pensioenleeftijd	65 jaar	65 jaar	---	---
Prépensioenleeftijd	---	---	61½ jaar	62½ jaar
Leeftijd opbouw TOP	---	---	---	---
Leeftijd opbouw PREP	---	---	41½-61½ jaar <Start v.a. 1-1-2001>	42½-62½ jaar <Start v.a. 1-1-2001>
Grondslagen				
Jaarsalaris [PSAL]	12*maand/13*periode + v.t. + 1 maand/periode (ovk) + toeslagen/garanties	Ploegentoeslag	zie 'Basis' + 'Ploeg'	zie 'Basis' + 'Ploeg'
Maximum PSAL Franchise [FR]	---	---	---	---
Pensioengrondslag [PG]	9/7*AOW-gehuwd (incl. vt) [Voor-Oorts] PSAL – FR	PloegSAL	PSAL	PSAL
Maximum PG	---	---	---	---
Pensioengrondslag 2 [PG2]	---	---	---	---
Ontwikkeling Maximum PSAL/PG	---	---	---	---
Ontwikkeling Franchise	Ontwikkeling AOW	---	---	---
Grondslag TOP [PG TOP]	---	---	---	---
Pensioenopbouw (per jaar)				
Type pensioenregeling	Eindloon	Eindloon	Eindloon	Eindloon
OP	1,75% * PG 1,84% voor dlrs in dienst vóór 1-1-2001	Σ pt% * PG	---	---
NP	70% * OP	70% * OP	---	---
TNP	30% * OP	30% * OP	---	---
WZP	14% * OP	14% * OP	---	---
PREP	---	---	3,50% * PG	3,50% * PG
PVI	Ja	Ja	Ja	Ja
Aantal WAO-klassen	3 klassen	3 klassen	3 klassen	3 klassen
Indexatie				
Indexatie opgebouwde rechten in opbouwfase	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bijdragen				
Werknemers	Nee	Nee	Nee	Nee
Werkgever	x% * PG	x% * PG	x% * PG	x% * PG
Maximum bijdrage (WG)	13,2% * Σ PSAL,PLOEG	---	---	---
Overige kenmerken				
Vroeger/later pensioen	Nee	Nee	Ja	Ja
Uitruil NP voor OP	Ja	Ja	---	---
Uitruil OP voor NP	Ja	Ja	---	---
Hoog/Laag	Ja	Ja	---	---
Individueel sparen		Ja, PSK bij pf.		
Overgangsbepalingen				
			Deelnemers geboren vóór 1-1-1945 behouden hun VUT-regeling. Niet in deze regeling.	
			Inhaal TOP voor dienstjaren vóór 1-1-2001 (evenredig tot 61½ste resp. 62½ste)	

Bijlage 2. Nieuwe pensioenregeling tot en met 31 december 2012

Kenmerken	PURAC biochem Totaal	Opmerkingen / Aandachtspunten
Opbouwperiode Duren	1ste van de maand waarin	
Maanden	Gedeeltelijke maand is volle maand	
Toetredingsleeftijd	---	Vervallen van toetredingsleeftijd (geen terugwerkende kracht)
Pensioenleeftijd	65 jaar	
Prépensioenleeftijd	---	
Leeftijd opbouw TOP	---	
Leeftijd opbouw PREP	---	
Grondslagen		
Jaarsalaris [PSAL]	12*maand + v.t. + 1 maand + toeslagen/garanties + Ploegentoeslag	Som van pensioengevende salariscomponenten (oude regelingen)
Maximum PSAL	---	
Franchise [FR]	Fiscaal minimum	Per 1-1-2006 laagste fiscale franchise: € 11.566,-
Pensioengrondslag [PG]	PSAL – FR	
Maximum PG	---	
Pensioengrondslag 2 [PG2]	---	
Ontwikkeling Maximum PSAL/PG	---	
Ontwikkeling Franchise	Conform fiscaal minimum	
Grondslag TOP [PG TOP]	---	
Pensioenopbouw (per jaar)		
Type pensioenregeling	Middelloon + indexatie	Voorwaardelijke indexatie
OP	2,25% * PG	
NP	70% * OP	
TNP	30% * OP	
WZP	14% * OP	
PREP	---	
PVI	Ja	
Aantal WAO-klassen	3 klassen	
Indexatie		
Indexatie opgebouwde rechten in opbouwfase	Voorwaardelijk	Afhankelijk van financiële ruimte.
Bijdragen		
Werknemers	2,0% * PSAL	Vanaf 2008 geldt: 2,5% / Omzetten naar % van PG.
Werkgever	18,0% * ∑ PSAL	
Maximum bijdrage (WG)	Deze percentages	
Overige kenmerken		
Vroeger/latere pensioen	Ja	
Uitruil NP voor OP	Ja	
Uitruil OP voor NP	Ja	
Hoog/Laag	Ja	
Individueel sparen	Ja	
Overgangsbepalingen	<p>Deelnemers geboren vóór 1-1-1950 (de 56+-groep) behouden oude regelingen, maar gaan wél over van eindloon naar geïndexeerde middelloon.</p> <p>Omzetting van ALLE opgebouwde rechten naar OP/70%NP per 1-1-2006.</p> <p><u>Extra (voorwaardelijke) OP/70%NP:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Alléén voor actieve deelnemers per 31-12-2005 & geboren op of na 1-1-1950. - Eénmalige vaststelling extra rechten per 31-12-2005. Rechten volgen na-indexatie. - Toekenning bij pensionering uit actieve dienst (vóór 1-1-2021). - Rechten worden <u>on</u>voorwaardelijk op 1-1-2021 voor dan actieve deelnemers. - Extra OP: (a) [PSAL-17.668] * [2,0%-1,75% resp. 1,84%] * djbs - (b) [17.668-11.354] * [2,0%] * djbs - Extra NP = 70% * Extra OP 	

Voor 2010 en 2011 blijft de hoogte van de pensioenpremie ongewijzigd. De premie bedraagt respectievelijk voor PURAC 18% en voor de medewerkers 2,5%

AANVULLENDE AFSPRAKEN PENSIOENEN MAART 2011

Als aanvulling op het cao-akkoord van 17 november 2010 zijn er additionele afspraken gemaakt met betrekking tot het onderdeel Pensioen.

- Het surplus van de door de werkgever te veel betaalde pensioenpremie over 2010 ten bedrage van 500.000 euro wordt in het jaar 2011 via het verlagen van de opbouw premie voor de individuele werknemer verwerkt. Als gevolg van deze maatregel komen deze extra lasten niet ten laste komen van de werkgever in 2011. Het opbouwpercentage voor 2011 voor het huidige personeelsbestand daalt naar 1,75% of in ieder geval naar een dusdanig niveau dat de 500.000 euro vrij valt in 2011 en de werkgever premierestitutie van het pensioenfonds krijgt.
- De 500.000 euro wordt in januari 2012 door PURAC teruggestort bij het pensioenfonds ten behoeve van het actieve personeelsbestand, dat is getroffen door deze maatregel als vermeld achter 1. ten behoeve van het naar rato opnieuw toekennen van rechten aan hen.
- Het bestuur van het Pensioenfonds moet vooraf aan de ledenvergadering van de vakorganisaties op 7 april 2011 schriftelijk bevestigen dat het oormerken van de 500.000 euro mogelijk is en dat de rechten in 2012 toegekend worden aan het huidige actieve personeelsbestand dat deelnemer is in de pensioenregeling. Dit geldt ook voor hen, die gedurende 2011, intussen uit dienst zijn getreden. Uitgangspunt is bij nog bestaan huidige regeling: $2\% + 0,25\% = 2,25\%$. Als dit niet op grond van de rente kan, dan bezien hoe dit wel kan. Voor de enkele medewerkers die in 2011 uit dienst zijn getreden, zal er worden gezocht naar een maatwerkoplossing, deze zal niet via het pensioenfonds lopen.
- Indien er geen nieuwe pensioenregeling tussen partijen is afgesloten voor 31 december 2011, dan is voor het bepalen van de inhoud van de regeling en het draaien aan knoppen, de huidige regeling (o.a. opbouwpercentage van 2,25%, herstel van het ambitieniveau), de maximale premie van 20,5% (18% werkgever en 2,5% werknemer) en de kostendekkendheid van de regeling, het uitgangspunt van overleg tussen PURAC en de werknemersorganisaties.
- De storting door PURAC van 500.000 euro wordt door werkgever op geen enkele manier meegenomen als uitgangspunt in de cao onderhandelingen van 2012 en staat daar los van.

BIJLAGE G

Overige afspraken

Reiskosten woon-werk en zakelijk

De reiskostenvergoedingsregeling met betrekking tot woon-werk verkeer bedraagt € 0,19 netto tot een maximum van 21 km. enkele reis.

De vergoeding voor zakelijk gereden kilometers bedraagt € 0,36. waarvan een gedeelte netto.

De reiskostenvergoeding zal op de meest fiscaal vriendelijke wijze worden betaald d.m.v. een inhouding op een bruto looncomponent aan het eind van het kalenderjaar.

De forfaitaire bedragen van de kilometervergoeding worden gevolgd.

Duurzame inzetbaarheid

Er dienen concrete afspraken gemaakt te worden voor data om de groep duurzame inzetbaarheid bij elkaar te brengen. Mantelzorg wordt gezien als onderdeel werkgroep duurzame inzetbaarheid, alsook scholing. Hoe om te gaan met senioredagen zal in deze werkgroep worden meegenomen. Eind 2015 zal de werkgroep samen komen, dit om de opdrachtformulering en samenstelling van de werkgroep te bespreken. Het is de intentie van cao-partijen om gedurende de looptijd van de cao uitvoering te gaan geven aan (onderdelen van) duurzame inzetbaarheid. Er is afgesproken dat de (eventueel) hiervoor benodigde financiële middelen voortkomen uit een goede kosten-baten analyse

WGA

De WGA premie komt gedurende de looptijd van de cao geheel voor rekening van PURAC.

Afspraken over de opbouw en duur van de WW

Cao partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER advies "Rol Sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijke afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de WW-uitkering wordt gehandhaafd. Deze afspraken moeten conform de brief van de StvdA van 17 april 2015 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

Participatie

Corbion sluit zich aan bij het 7500-banenplan van AWWN.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten hebben naast gelijk werk en gelijke beloning tevens recht op dezelfde scholingsrechten. Dit wordt reeds uitgevoerd, er is tevens in veel gevallen sprake van een veiligheidscomponent. Omdat uitzendkrachten niet formeel in dienst zijn van de werkgever Purac Biochem BV, zal de werkgever niet automatisch de opleidingskosten voor toekomstige ontwikkeling voor haar rekening nemen. Dit kan wel van toepassing zijn wanneer en afspraken zijn gemaakt over een toekomstige indiensttreding bij Purac Biochem BV.