

CAO SAPPI 2017 – 2018
BIJLAGEN

Sappi Netherlands B.V.

BIJLAGEN BEHORENDE BIJ CAO SAPPI 2017 – 2018

- B.1. Functieoverzicht
- B.2. Dienstrooster
- B.3. Salarisschaal functiegroepen 1 t/m 10
- B.4. Beroepsprocedure functie-indeling
- B.5. Beoordelingssysteem functiegroepen 9 en 10
- B.6. Regeling tegemoetkoming studiekosten
- B.7. Afspraken uit (eerder) cao-overleg

B.1. Functieoverzicht

Actueel overzicht beschikbaar op SappiNet en/of via P&O.
Betreffend overzicht ('Groepsindelingslijst) is voorafgaand aan publicatie gedeeld met drie vakorganisaties.

B.2. Dienstrooster

1. Algemeen

- a. Werknemer dient zich te houden aan zijn dienstrooster. Werkgever kan hem echter ook daarbuiten arbeid laten verrichten mits het bedrijfsbelang dit dringend vergt. Hij zal dan rekening houden met zwaarwegende belangen van werknemer.
- b. Werkgever is gehouden in elk geval de bepalingen krachtens de Arbeidstijdenwet en krachtens vastgelegde regelingen na te leven.

2. Dienstroosters

Voor iedere werknemer geldt een der volgende dienstroosters.

a. Dagdienst

Een dienstrooster, dat een arbeidsduur aangeeft van maximaal 40 uur per week en ten hoogste 9 uur per dag of dienst op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur

b. Tweeploegendienst

Een dienstrooster dat:

- een arbeidsduur aangeeft van maximaal 40 uur per week en ten hoogste 8 uur per dag of dienst op maandag tot en met vrijdag afwisselend van 07.00 tot 15.00 en van 14.00 tot 22.00 uur;
- een periode van twee weken omvat;
- betrekking heeft op vijf diensten per week, afwisselend;
- bepaalt dat niet op zondag wordt gewerkt;
- aangeeft dat de normale werktijd ligt tussen 06.00 en 22.00 uur.

c. Drieploegendienst

Een dienstrooster dat:

- een arbeidsduur per ploeg aangeeft van maximaal 8 uur per dienst, met uitzondering van de zaterdag en van gemiddeld maximaal 46 uur per week met dien verstande dat per jaar gerekend de normale werktijd per werknemer 40 uur per week bedraagt. Schafftijd die doorbetaald wordt, wordt niet beschouwd als werktijd behoudens de zgn. 'vliegende schaff'. Het verschil tussen de maximale arbeidsduur per ploeg (46 uur per week) en de normale gemiddelde werktijd per werknemer (40 uur per week) kan worden opgeheven door toekenning van vervangende cyclusdiensten. De vervangende cyclusdiensten zullen individueel worden toegekend. Als het bedrijfsbelang die vergt, kan in overleg met de ondernemingsraad, collectieve aanwijzing gebeuren;
- een periode van drie weken omvat;
- een indeling aangeeft, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag-, of nachtdienst moet werken;
- aangeeft dat de normale arbeidstijd ligt tussen maandag 06.00 en zaterdag 24.00 uur, met dien verstande, dat de directie in overleg met de ondernemingsraad andere tijdstippen vast kan leggen mits tussen het tijdstip waarop de normale werktijd op zaterdag eindigt en het tijdstip waarop de normale werktijd op maandag begint, 30 uur verlopen.

d. Vijfploegendienst

Een dienstrooster, dat aangeeft op welke dagen afwisselend ochtend-, middag-, en nachtdienst wordt gewerkt en op welke dagen er roostervrij is. Iedere dienst bedraagt 8 uren. De op jaarbasis gewerkte uren geven een gemiddelde

arbeidsduur van 33,6 uur per week. Feestdagen worden als normale werkdagen beschouwd.

B3. Salarisschaal functiegroepen 1 t/m 10

Actueel overzicht van de salarisschalen voor de functiegroepen 1 t/m 8, 9 en 10, is tevens beschikbaar op SappiNet en/of via HR en staan vermeld in het cao-boekje Sappi Netherlands 2017 – 2018.

SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.								
Schaalsalaris per 1 april 2017								101,50%
(schaalsalaris van 01.04.2016 verhoogd met 1,5 %)						Vloer van 1,5% van 6-6		€ 36,16
Alle functiegroepen beneden de 6-6 worden verhoogd met het bedrag van de vloer :								€ 36,16
Periodiek	FUNCTIEGROEPEN							
	1	2	3	4	5	6	7	8
0	1857,47	1898,39	1941,42	2002,53	2085,93	2184,23	2279,17	2413,93
1	1895,70	1925,50	1974,35	2039,71	2121,53	2230,45	2328,65	2471,13
2	1921,76	1952,59	2010,49	2077,97	2162,46	2272,96	2379,93	2519,41
3	1948,87	1985,51	2042,37	2114,09	2209,74	2315,46	2428,21	2577,83
4	1980,74	2018,46	2079,02	2153,93	2249,58	2356,36	2478,88	2630,89
5		2050,86	2114,09	2196,97	2291,03	2399,41	2528,96	2682,77
6			2150,23	2237,34	2331,92	2446,69	2580,26	2740,61
7							2629,71	2792,49
8								2849,13

Alle leeftijdsfunctiegroepen beneden fg 6 worden verhoogd met de verhoging van de bijbehorende leeftijdsfg 6									Vloer fg 6 leeftijd
Leeftijd	FUNCTIEGROEPEN								
	1	2	3	4	5	6	7	8	6-16 tm 6-23
16	718,09	720,21	726,57	735,08	747,29	759,51	771,45	781,59	11,22
17	897,73	899,31	905,16	918,43	931,17	945,55	961,65	978,31	13,97
18	1109,02	1122,83	1131,87	1146,76	1163,23	1183,41	1199,49	1221,56	17,49
19	1343,12	1347,34	1357,47	1377,11	1395,71	1415,89	1440,34	1461,20	20,92
20	1567,93	1571,13	1581,74	1605,14	1628,52	1646,05	1682,98	1706,80	24,33
21		1797,67	1812,54	1836,97	1866,21	1897,02	1936,94	1970,97	28,03
22			1862,64	1902,51	1934,92	1986,44	2034,74	2088,99	29,36
23					1993,61	2066,94	2105,07	2205,86	30,55
24							2198,09	2310,17	

SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.

Schaalsalaris per 1 april 2017

(schaalsalaris van 01.04.2016 verhoogd met 1,5 %)

FUNCTIEGROEP 9					FUNCTIEGROEP 10				
Periodiek	BEOORDELINGSMARGE				Periodiek	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%		0%	2%	4%	6%
0	2552,22	2603,26	2654,31	2705,35	0	2722,13	2776,57	2831,02	2885,46
1	2625,55	2678,06	2730,57	2783,08	1	2810,94	2867,16	2923,38	2979,60
2	2698,85	2752,83	2806,80	2860,78	2	2903,95	2962,03	3020,11	3078,19
3	2773,97	2829,45	2884,93	2940,41	3	2996,97	3056,91	3116,85	3176,79
4	2845,51	2902,42	2959,33	3016,24	4	3086,95	3148,69	3210,43	3272,17
5	2920,64	2979,05	3037,47	3095,88	5	3179,97	3243,57	3307,17	3370,77
6	2995,14	3055,04	3114,95	3174,85	6	3268,24	3333,60	3398,97	3464,33
7	3065,55	3126,86	3188,17	3249,48	7	3358,23	3425,39	3492,56	3559,72
8	3140,62	3203,43	3266,24	3329,06	8	3451,23	3520,25	3589,28	3658,30
9	3213,37	3277,64	3341,90	3406,17	9	3540,08	3610,88	3681,68	3752,48
					10	3632,47	3705,12	3777,77	3850,42

FUNCTIEGROEP 9					FUNCTIEGROEP 10				
Leeftijd	BEOORDELINGSMARGE				Leeftijd	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%		0%	2%	4%	6%
21	2167,69	2211,04	2254,40	2297,75	21				
22	2257,71	2302,86	2348,02	2393,17	22	2311,93	2358,17	2404,41	2450,65
23	2353,09	2400,15	2447,21	2494,28	23	2409,74	2457,93	2506,13	2554,32
24	2451,46	2500,49	2549,52	2598,55	24	2508,69	2558,86	2609,04	2659,21
					25	2614,21	2666,49	2718,78	2771,06

SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.									
Schaalsalaris per 1 januari 2018									
(schaalsalaris van 01.04.2017 verhoogd met 1,2 %)									
								Vloer van 1,2% van 6-6	101,20%
								€ 29,36	€ 29,36
Alle functiegroepen beneden de 6-6 worden verhoogd met het bedrag van de vloer : € 29,36									

Periodiek	FUNCTIEGROEPEN							
	1	2	3	4	5	6	7	8
0	1886,83	1927,75	1970,78	2031,89	2115,29	2213,59	2306,52	2442,90
1	1925,06	1954,86	2003,71	2069,07	2150,89	2259,81	2356,59	2500,78
2	1951,12	1981,95	2039,85	2107,33	2191,82	2302,32	2408,49	2549,64
3	1978,23	2014,87	2071,73	2143,45	2239,10	2344,82	2457,35	2608,76
4	2010,10	2047,82	2108,38	2183,29	2278,94	2385,72	2508,63	2662,46
5		2080,22	2143,45	2226,33	2320,39	2428,77	2559,31	2714,96
6			2179,59	2266,70	2361,28	2476,05	2611,22	2773,50
7							2661,27	2826,00
8								2883,32

Alle leeftijdsfunctiegroepen beneden fg 6 worden verhoogd met de verhoging van de bijbehorende leeftijdsfg 6									Vloer fg 6 leeftijd
Leeftijd	FUNCTIEGROEPEN								
	1	2	3	4	5	6	7	8	6-16 tm 6-23
16	727,20	729,32	735,68	744,19	756,40	768,62	780,71	790,97	9,11
17	909,08	910,66	916,51	929,78	942,52	956,90	973,19	990,05	11,35
18	1123,22	1137,03	1146,07	1160,96	1177,43	1197,61	1213,88	1236,22	14,20
19	1360,11	1364,33	1374,46	1394,10	1412,70	1432,88	1457,62	1478,73	16,99
20	1587,68	1590,88	1601,49	1624,89	1648,27	1665,80	1703,18	1727,28	19,75
21		1820,43	1835,30	1859,73	1888,97	1919,78	1960,18	1994,62	22,76
22			1886,48	1926,35	1958,76	2010,28	2059,16	2114,06	23,84
23					2018,41	2091,74	2130,33	2232,33	24,80
24							2224,47	2337,89	

SALARISSCHALEN Sappi Netherlands B.V.

Schaalsalaris per 1 januari 2018

(schaalsalaris van 01.04.2017 verhoogd met 1,2 %)

Periodiek	FUNCTIEGROEP 9			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
0	2582,85	2634,51	2686,16	2737,82
1	2657,06	2710,20	2763,34	2816,48
2	2731,24	2785,86	2840,49	2895,11
3	2807,26	2863,41	2919,55	2975,70
4	2879,66	2937,25	2994,85	3052,44
5	2955,69	3014,80	3073,92	3133,03
6	3031,08	3091,70	3152,32	3212,94
7	3102,34	3164,39	3226,43	3288,48
8	3178,31	3241,88	3305,44	3369,01
9	3251,93	3316,97	3382,01	3447,05

Periodiek	FUNCTIEGROEP 10			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
0	2754,80	2809,90	2864,99	2920,09
1	2844,67	2901,56	2958,46	3015,35
2	2938,80	2997,58	3056,35	3115,13
3	3032,93	3093,59	3154,25	3214,91
4	3123,99	3186,47	3248,95	3311,43
5	3218,13	3282,49	3346,86	3411,22
6	3307,46	3373,61	3439,76	3505,91
7	3398,53	3466,50	3534,47	3602,44
8	3492,64	3562,49	3632,35	3702,20
9	3582,56	3654,21	3725,86	3797,51
10	3676,06	3749,58	3823,10	3896,62

Leeftijd	FUNCTIEGROEP 9			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
21	2193,70	2237,57	2281,45	2325,32
22	2284,80	2330,50	2376,19	2421,89
23	2381,33	2428,96	2476,58	2524,21
24	2480,88	2530,50	2580,12	2629,73

Leeftijd	FUNCTIEGROEP 10			
	BEOORDELINGSMARGE			
	0%	2%	4%	6%
21				
22	2339,67	2386,46	2433,26	2480,05
23	2438,66	2487,43	2536,21	2584,98
24	2538,79	2589,57	2640,34	2691,12
25	2645,58	2698,49	2751,40	2804,31

Participatieschaal

De participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) ter hoogte van 100% van het WML.

Participatieschaal, bedragen in euro's per maand per 1 januari 2018 voor 22 jarigen en ouder		
---	--	--

	WML 100%	1.578,00
Stap 1	WML 105%	1.656,90
Stap 2	WML 110%	1.735,80
Stap 3	WML 115%	1.814,70
Stap 4	WML 120%	1.893,60

B.4. Beroepsprocedure functie-indeling

Als bedoeld in artikel 21.4 cao.

Deze procedure vindt toepassing indien werknemer het niet eens is met zijn groepsindeling, naar aanleiding van een plaatsgevonden functieonderzoek en het resultaat daarvan:

- a. Schriftelijke klacht indienen via chef bij betreffende Hoofd P&O, met vermelding van de aard van de klacht.
- b. Na oordeel van het Hoofd P&O aangaande de vermeende gegrondheid van de klacht, melding van klacht door het Hoofd P&O aan de Coördinator Functiewaardering.
- c. Heronderzoek door deskundigen op het gebied van functiewaardering.
- d. Resultaat van het heronderzoek wordt door Coördinator Functiewaardering gemeld aan Hoofd P&O.
- e. Hoofd P&O deelt betrokkene de uitslag van het heronderzoek schriftelijk mede.

Indien betrokken werknemer de uitslag na een klacht niet accepteert, heeft deze de mogelijkheid in beroep te gaan bij de vakverenigingen.

Procedure

- a. Binnen een maand nadat de uitslag hem is bekend gemaakt dient betrokken werknemer een schriftelijke klacht in te dienen bij de Bestuurder van zijn vakvereniging, met vermelding van:
 1. aard van de klacht;
 2. intern plaatsgevonden heronderzoek en resultaat daarvan.De Bestuurder van deze vakvereniging informeert het betrokken Hoofd P&O binnen een maand nadat hem de klacht is bekendgemaakt. Het Hoofd P&O informeert op zijn beurt de Coördinator Functiewaardering.
- b. De Bestuurder schakelt de v.v.-deskundige in en neemt omtrent de klacht contact op met werkgeversvereniging AWWN.
- c. Afspraak met en een bezoek aan betrokken bedrijf door vakvereniging. Hierbij krijgt het v.v.-lid de gelegenheid zijn/haar bezwaren tegen de uitgebrachte classificatie mondeling naar voor te brengen.
- d. Vervolgens vindt een heronderzoek plaats door deskundigen van vakvereniging en werkgeversvereniging, die een eindbeoordeling geven.
- e. Resultaatmelding gebeurt door betrokken vakvereniging aan werknemer.

B.5. Beoordelingssysteem functiegroepen 9 en 10

Gebruik beoordelingsmarge d.m.v. beoordelingssysteem.

Doel:

Het doel van het beoordelingssysteem is hiermee gegeven. Het dient rechtstreeks om via het oordelen over iemands functioneren, te komen tot het vaststellen van het gedeelte der beoordelingsmarge, dat zal worden gebruikt (0, 2, 4 of 6%).

Eisen:

Het beoordelingssysteem zal aan een aantal eisen moeten voldoen:

- a. begrijpelijkheid van opzet/doorzichtigheid;
- b. gedefinieerde maatstaven/gezichtspunten;
- c. normering;
- d. eerste en tweede beoordelaar;
- e. beoordelingsgesprek/taakvervullingsgesprek;
- f. beroepsprocedure.

Praktische uitwerking:

a. Begrijpelijkheid van opzet/doorzichtigheid

Uit inventarisatie van een groot aantal systemen worden 3 hoofdbeoordelingsfactoren afgeleid:

- I. Vakkennis
- II. Taakopvatting-/uitoefening
- III. Houding/sociabiliteit

Zij komen in veel variaties en opsplitsingen voor. Ons inziens zou dat het uitgangspunt voor de bouw van het systeem kunnen zijn. Door een beperking tot 3 hoofdfactoren wordt voldaan aan het criterium begrijpelijkheid van opzet/doorzichtigheid.

b. Gedefinieerde maatstaven/gezichtspunten

Elk der hoofdfactoren kan worden voorzien van een meetmethode die de beoordelaar in staat stelt om enige geobjectiverde (geen objectieve) uitspraak te doen over de mate, waarin beoordeelde voldoet aan de verwachtingen.

Tevens brengt een gegeven meetmethode mee, dat het resultaat minder afhankelijk wordt van een individuele beoordelaar en beter controleerbaar door de beoordeelde.

Hoofdfactor	Maatstaf
Vakkennis	1. praktische vakkennis 2. kwaliteit van het werk
Taakopvatting	1. productiviteit 2. zorg voor bedrijfsmiddelen
Houding	1. persoonlijke inzet 2. samenwerking

c. Normering

Aangezien het systeem dient ter bepaling van het gebruik van de beoordelingsmarge in de functiegroepen 9 en 10, zal de normering aan moeten sluiten bij een onderverdeling van beoordelingsmarge. Onderstaand een uitgewerkt voorbeeld van een mogelijke aansluiting.

De koppeling tussen beoordeling en beloning ontstaat door een verdeling van de beoordelingsmarge in 4 kwartielen. Deze zijn tevens terug te vinden bij het tussenoordelen en het eindresultaat.

Voor het praktisch werken met het systeem zal een beoordelaar voor zichzelf een aantal richtvragen wensen.

Deze kunnen bij elke maatstaf worden aangevuld.

d. Eerste en tweede beoordelaar

De directe chef zet de beoordeling op schrift en bespreekt deze met de naast hogere chef. Na deze eerste screening vindt de voorbereiding voor het beoordelingsgesprek plaats.

e. Beoordelingsgesprek/taakvervullingsgesprek

Doel van het gesprek is tweeledig:

- a. Een uitspraak doen over het functioneren van beoordeelde in de huidige functie aan de hand van de bestaande taakomschrijving.
- b. Het aangeven van het gebruik dat zal worden gemaakt van de beoordelingsmarge.

De inhoud van het gesprek bevat de volgende onderdelen:

1. Doel van het gesprek.
2. Bespreking van haalfactoren, maatstaven en gehanteerde richtvragen in het licht van het functioneren van beoordeelde.
3. Reactie van beoordeelde op de motivering van beoordelaar.
4. Het vaststellen van gebruik van de beoordelingsmarge.
5. Vaststelling of beoordeelde het al dan niet eens is met beoordeling.
6. Zo nodig afspraak maken de beroepsprocedure te benutten.

f. Beroepsprocedure

Zie voor beroepsprocedure **het reglement commissie van beroep in het kader van het beoordelingssysteem functiegroepen 9 en 10.**

Beoordelingsformulier

EINDOORDEEL			6-7	7-8	8-9	9-10	eindoordeel
vakkennis	praktische vakkennis	a. hoe is zijn/haar vakkennis b. beheerst hij/zij het terrein volledig c. heeft hij/zij vaktechnische hulp nodig					
	kwaliteit van het werk	a. werkt hij/zijn nauwkeurig b. is correctie nodig c. in welke mate is controle nodig					
taakopvatting	productiviteit	a. werkt hij/zij regelmatig b. wordt er effectief gewerkt c. is hij/zij snel/langzaam					
	zorg voor bedrijfsmiddelen	a. hoe behandelt hij/zij ze b. worden de middelen beschikbaar gehouden c. hoe beheert hij/zij die middelen					
Houding	persoonlijke inzet	a. heeft hij/zij belangstelling voor de zaak b. is hij/zij leergierig c. ziet hij/zij bredere verbanden					
	samenwerking	a. geeft hij/zij medewerking b. is hij/zij behulpzaam c. werken anderen graag met hem/haar					
EINDOORDEEL T.B.V. BEOORDELINGSMARGE							

Reglement commissie van beroep in het kader van het beoordelingssysteem functiegroepen 9 en 10.

1. Samenstelling

De beroepscommissie bestaat uit zes leden. Drie leden worden aangewezen door werkgever en drie leden worden benoemd door de ondernemingsraad. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter. De commissie wordt bijgestaan de een secretaris, die geen lid is van de commissie en wordt aangewezen door werkgever.

2. Taak

De commissie heeft tot taak elke ingediende beroepszaak binnen vier weken na ontvangst door de secretaris in behandeling te nemen. Binnen een redelijke termijn dient dan de commissie een uitspraak te doen of bij het opstellen van de beoordeling door de beoordelaar(s) al dan niet de voorgeschreven zorgvuldigheid ten aan zien van de beoordelingsprocedure in acht is genomen en of al dan niet door de beoordelaar(s) een nieuwe beoordeling moet worden opgesteld. Indien na deze nieuwe beoordeling de commissie van oordeel is, dat weer niet alle zorgvuldigheid is toegepast, kan de commissie een beroep doen op de directie voor een beslissende uitspraak. De commissie is niet bevoegd om de beoordelingscijfers te wijzigen.

3. Aanmelding beroepszaak

Een beroepszaak dient schriftelijk door de belanghebbende bij de secretaris te worden ingediend. In deze schriftelijke aanmelding dient duidelijk omschreven te worden waartegen beroep wordt aangetekend.

Binnen vier weken na datum ontvangst door de secretaris dient de zaak door de commissie behandeld te worden.

4. Wijze van behandeling

De commissie van beroep gaat als volgt te werk:

- a. Voordat een beslissing wordt genomen zullen partijen worden gehoord.
- b. Indien een commissielid zelf bij de zaak betrokken is, zal hij niet aan de behandeling hiervan deelnemen. Alleen de voorzitter maakt een uitzondering hierop.
- c. Beslissingen worden alleen in een paritaire samenstelling noemen.
- d. De beslissingen worden met gewone meerderheid genomen.
- e. Als stemmen staken beslist de directie na overleg met de COR.

5. Bevoegdheden van de commissie

- a. De commissie kan iedereen die zij menen nuttig te kunnen zijn voor de beslissing oproepen als partij, getuige of deskundige. De betrokken werkgever of werknemer die opgeroepen wordt, is verplicht aan deze oproep gehoor te geven en alle inlichtingen door de commissie gevraagd naar waarheid te verstrekken.
- b. Werkgever is verplicht werknemer voldoende tijd vrij te geven, zodat hij aan zijn verplichtingen jegens de commissie kan voldoen.
- c. De commissie kan het horen van getuigen of deskundigen opdragen aan een of meer van haar leden.

B.6. Regeling tegemoetkoming studiekosten

1. Regeling

In beginsel kan werknemer na de proeftijd voor een toelage in aanmerking komen. Hij dient hiertoe bij zijn chef een schriftelijke aanvraag in op een formulier, dat bij de afdelingen Opleidingen verkrijgbaar is. De afdeling Opleidingen kan desgewenst adviseren in het bepalen van de juiste studierichting, alsmede bij de keuze van het opleidingsinstituut.

Het percentage van de tegemoetkoming in de studiekosten wordt in overleg tussen de personeelschef en de chef van de betrokkene vastgesteld en varieert in regel van werkgever, alsmede de capaciteiten en omstandigheden van de cursist;. Deze dient met de studie in een redelijk tempo te volbrengen. Ook wordt rekening gehouden met het feit of betrokkene reeds eerder voor eenzelfde studie subsidie ontving, in welk geval nogmaals een éénmalig subsidie kan worden verstrekt. De chef en naast hogere chef geven omtrent de capaciteiten en omstandigheden van de cursist hun mening te kennen op het aanvraagformulier.

Voor subsidie komen de directe studiekosten in aanmerking, te weten:

- a. inschrijf- en lesgelden,
- b. boeken door docenten voorgeschreven,
- c. examengelden,
- d. reis- en verblijfkosten, gemaakt voor het bijwonen van lessen en examens meer dan 5 km buiten de woonplaats.

Voor het deelnemen aan examens wordt extra verlof gegeven.

Een studieovereenkomst wordt gesloten voor 1 kalenderjaar of een gedeelte daarvan. Zij eindigt bij:

- a. het einde van ieder kalenderjaar,
- b. het in gebreke blijven van cursist inzake normale studie-ijver en/of vorderingen,
- c. het beëindigen van de studie,
- d. het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

2. Afrekening gemaakte kosten

a. Inschrijf- en lesgelden

De opleidingsinstellingen of privé-docenten, bij wie men in opleiding is, kunnen eenmaal per maand (voor de 22^e) bij werkgever een rekening indienen, waarop de bedragen van de inschrijf- en lesgelden die in rekening worden gebracht voor bij hen in opleiding zijnde cursisten vermeld staan. Werkgever zal de rekening voldoen.

b. Boeken

Aan de hand van een door het opleidingsinstituut of door de docent verstrekte opgave, kan de cursist de voor de studie benodigde boeken met een machtiging van werkgever bij de boekhandel bestellen op rekening van werkgever.

Werkgever zal deze rekening voldoen.

De bedoelde machtiging wordt verstrekt door de chef van de afdeling Opleidingen

c. Examengelden

De examengelden worden op aanwijzing van de cursist door werkgever gestort.

d. Reis- en verblijfkosten

De door de cursist gemaakte reis- en verblijfkosten op basis van openbaar vervoer 2^{de} klas kunnen bij overlegging van een door het opleidingsinstituut, de docent of de examencommissie afgegeven geschrift, ten bewijze dat de cursist aan bepaalde lessen of examens meer dan 5 km buiten de woonplaats heeft deelgenomen, bij werkgever worden gedeclareerd op een bij de afdeling Opleidingen verkrijgbaar formulier. De verrekening van eventueel gemaakte kosten voor inschrijf- en lesgelden, boeken, examens reizen en verblijf, zal bij loon- of salarisbetaling geschieden, op basis van het subsidiepercentage.

3. Controle op vorderingen en studie-ijver

De afdeling Opleidingen stelt zich geregeld op de hoogte omtrent studie-ijver en vorderingen van de cursist. Bij gebleken onvoldoende resultaten, zal de chef van de betrokkenen in overleg met het betreffende Hoofd Personeel & Organisatie beslissen of voortzetting van de subsidie nog plaats zal vinden.

B.7. Afspraken uit (eerder) cao-overleg

Cao 1999 – 2001

Cao 2002 – 2003

Cao 2003 – 2004

Cao 2005 – 2007

Cao 2007 – 2009

Cao 2009 – 2010

Cao 2010 – 2011

Cao 2011 – 2012

Cao 2012 - 2013

Cao 2013 – 2014

Cao 2015 – 2017

Cao 2017 – 2018

Sappi cao 1999 – 2001

Uitzendkrachten

De ondernemingsraad van Sappi Maastricht B.V. zal per maand informatie ontvangen over het inlenen van uitzendkrachten. Indien de ondernemingsraad dit wenst kan te allen tijde het beleid inzake het inlenen van uitzendkrachten in het overleg met de bestuurder ter discussie worden gesteld.

Cao 2002 – 2003

Uitzendkrachten

Inleenkrachten worden vanaf de startdatum van inlenen betaald conform de cao schaalbedragen.

Consignatiedienst

Werkgever heeft een inspanningsverplichting ten aanzien van werknemer die consignatiedienst als te belastend gaat ervaren. Deze inspanningsverplichting houdt in dat de werkgever pogingen in het werk zal stellen om een preventieve interne overplaatsing binnen of buiten de afdeling te realiseren.

De te grote belasting dient mede te worden vastgesteld middels het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO). De resultaten van die onderzoek worden besproken in het Sociaal Medisch Team. Het huidige PAGO onderzoek zal hiertoe zo nodig worden aangepast.

Op organisatorisch vlak zal worden gezocht naar mogelijke oplossingen ter verlichting van de consignatiedienst. Hierbij wordt gedacht aan:

- versterken van de kennis en kunde van de ploegdienstmonteurs
- minder belastende consignatieschema's
- uitbesteden van consignatie
- samenwerken met andere bedrijven
- overige maatregelen die kunnen worden ingezet.

Tenslotte wordt met ingang van 1 juli 2002 de mogelijkheid geboden om de daadwerkelijk in consignatie gewerkte uren naar keuzen te laten betalen of op te nemen in vrije tijd. Bij op name van de uren in vrije tijd gelden overeenkomstige bepalingen als bedoeld in artikel 40 lid 3.

Cao 2003 – 2004

Ploegendienst tijdens vakantieperiode

Tijdens cao-overleg is nadrukkelijk gesproken over het vakantierooster van de 5-poegendienst. Partijen zijn overeengekomen dat het rooster tot stand komt in overleg met de lokale OR. In een side-letter hebben partijen de huidig overeengekomen regeling van Sappi Nijmegen vastgelegd.

Ingeval ook Sappi Maastricht besluit tot een soortgelijke vakantieregeling is deze side-letter in principe van toepassing na overeenstemming met de Ondernemingsraad Sappi Maastricht B.V.

Belonen op Resultaat (BOR)

Met ingang van 1 oktober 2003 zal deze nieuwe regeling om te komen tot een resultaatafhankelijke beloning worden ingevoerd. De bestaande Resultaatafhankelijke regeling onder B.7 zal dan vervallen.

Deze regeling wordt na 2 jaar geëvalueerd. Criteria zullen in overleg met de lokale OR worden besproken en in de COR worden vastgesteld.

Cao 2005 – 2007

Vakbondscontributie

Gedurende deze contractperiode zal de gelegenheid worden geboden om de vakbondscontributie voor leden van de vakorganisaties fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris voor zover en zolang dit door de belastingdienst wordt toegestaan.

Senioredagen en (Pre)pensioenregeling

Senioredagen

De senioren, geboren in 1941, 1942 en 1943, behouden het aantal senioredagen dat zij in 2005 hebben; er vindt geen toename meer plaats van het aantal senioredagen.

De senioren, geboren in 1944 en 1945, behouden het aantal van 38 senioredagen; hier vindt eveneens geen toename van het aantal dagen plaats.

Voor medewerkers, geboren in 1946 en later, geldt met in gang van 1 januari 2006 de volgende regeling:

- 57 jaar: 4 dagen
- 58 jaar: 6 dagen
- 59 jaar: 13 dagen
- 60 jaar: 26 dagen
- 61 jaar: 35 dagen
- Vanaf 62 jaar: 39 dagen per jaar.

De senioredagen hebben een waarde van 86%

Deze nieuwe regeling senioredagen gaat in met ingang van 1 januari 2006.

(Pre)pensioenregeling¹

¹ Genoemde leeftijden in de tekst en bedragen over (pre)pensioen zijn leeftijden per 1 januari 2006. Voor actuele informatie omtrent de (pre)pensioenregeling wordt verwezen naar de website van Stichting Pensioenfonds Sapi Netherlands: www.pf-sappi.nl
Het aan de Pensioenwet getoetste reglement van de pensioenregeling geldt.

Door verhoging van de opbouw van het ouderdomspensioen wordt het mogelijk om de pensioenuitkering te vervroegen zodat eerder dan de leeftijd van 65 jaar kan worden gestopt met werken. Dit heeft voor de hoogte van het vervroegde pensioen (ongeveer 70%) en het ouderdomspensioen (ongeveer 65%) geen noemenswaardige gevolgen. Wel zal het vervroegde pensioen later ingaan dan de richtleeftijd van 62 jaar zoals opgenomen in de huidige regeling.

Sappi en vakorganisaties zijn overeengekomen om per 1 januari 2006 op de volgende wijze invulling te geven aan deze nieuwe pensioenregeling:

- In 15 jaar tijd een aanpassing van de franchise van € 17.524 naar € 10.400;
- aanpassing van het jaarlijkse opbouwpercentage van 1,625% naar 1,825% vanaf 1 januari 2006;
- vervroeging van het ouderdomspensioen tot de richtleeftijd van 63 jaar;
- een overgangsregeling voor de werknemers die nu in dienst zijn:
 - werknemers van 56 tot 65 jaar behouden de huidige regeling
 - werknemers van 51 t/m 55 jaar een vroegpensioen vanaf 62 jaar en 3 maanden
 - werknemers van 46 t/m 50 jaar een vroegpensioen vanaf 62 jaar en 6 maanden
 - werknemers van 41 t/m 45 jaar een vroegpensioen vanaf 62 jaar en 9 maanden
 - overige werknemers vanaf 63 jaar;
- verlaging van de defined contribution-grens van een inkomen van € 80.400 naar € 55.000. De grens van € 55.000 zal jaarlijks worden geïndexeerd;
- voor het inkomen boven de grens van € 55.000 ontvangt de werknemer een premie. Dit wordt vastgelegd in de pensioenregeling. Deze premie wordt gespaard, belegd of is een mix van beide. Het eindbedrag bij (vroeg)pensionering is afhankelijk van de hoogte van de spaarrente en/of het beleggingsresultaat.

Ter mede financiering van de wijzigingen in de (pre)pensioenregeling zien vakorganisaties af van aanspraken op de voorziening uit de voormalige premiespaarregeling van Sappi.

Werkgeversbijdrage AWWN

De AWWN regeling zal door Sappi voor de contractperiode 2005 – 2007 worden voortgezet.

Cao 2007 – 2009

Flexibel belonen

Sappi stelt gedurende de looptijd van de cao een studie voor naar flexibel belonen, waarbij de volgende onderwerpen aan bod komen:

- het FUWA-systeem;
- het beoordelingssysteem;
- de flexibele beloningsvormen en
- een stappenplan over de eventuele implementatie.

De studie wordt gedurende de looptijd van deze cao afgerond. De resultaten van deze studie worden in het periodiek overleg met de vakorganisaties besproken. In het cao-overleg 2009 wordt over de ingebrachte resultaten een besluit genomen.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Er wordt een gezamenlijke studie gestart over een moderner leeftijdsbewust personeelsbeleid. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de studie naar levensfasenbeleid van de VNP, waarvan de resultaten op Sappi-niveau worden uitgewerkt en ingevuld.

De bijzondere bepalingen ten aanzien van oudere werknemers zoals geformuleerd in de cao van 2005 – 2007, zullen hierbij een integraal onderdeel vormen. De studie zal worden afgerond in juli 2008. Zowel de korte-, middellange- als de lange termijnaspecten maken onderdeel uit van deze studie met als resultaat:

- een stappenplan;
- criteria en randvoorwaarden en
- communicatie en draagvlak binnen de gehele organisatie als verantwoordelijkheid van zowel werkgever als vakorganisaties.

Fiscaal vriendelijke vergoedingen

Sappi zal de mogelijkheid onderzoeken om het aantal instituten op het gebied van fitness, waar zij momenteel een contributiebijdrage levert, uit te breiden.

Werkgeversbijdrage contributie vakorganisaties

Gedurende deze contractperiode zal de gelengheid worden geboden om de vakbondscontributie voor leden van de vakorganisaties fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris voor zover en zolang dit door de belastingdienst wordt toegestaan.

WGA Premie

Indien door de overheid enigerlei compensatie van de rentehobbel betreffende de gedifferentieerde WGA-premie wordt doorgevoerd, zal werkgever deze compensatie doorvoeren in de premieheffing van werknemer. Het huidige premiepercentage minus de rentehobbelcompensatie geeft dan den nieuwe premie weer die voor 50% wordt doorbelast aan werknemer.

Cao 2009 - 2010

TER AANVULLING OP DE CAO 2007 – 2009

Cao looptijd

Een looptijd van 12 maanden van 1 juli 2009 tot 1 juli 2010.

Verhoging schaalsalarissen

Met ingang van 1 juli 2009 worden de schaalsalarissen van 1 juli 2008 verhoogd met 1,2%.

Sociaal Plan

De werkingssfeer van het Sociaal Plan 'Sappi Maastricht Mill 2009' wordt verlengd en uitgebreid; dit plan zal ook van toepassing zijn op een eventuele onverhoopte reorganisatie voor Sappi Netherlands (Nijmegen Mill, Maastricht Mill en Maastricht Services) gedurende de looptijd van deze cao.

De **AWVN regeling** zal door Sappi voor de contractperiode 2009 en 2010 worden voortgezet.

Cao artikel 50

Sappi is bereid om de bijzondere bepalingen oudere werknemers zoals geformuleerd in artikel 50 in ieder geval gedurende de periode 1 juli 2009 – 1 juli 2014 niet meer ter discussie te stellen voor de huidige populatie, uitgezonderd gewijzigde wetgeving, onder voorwaarde:

- Nieuwe medewerkers in dienst per 1 januari 2010 komen niet meer in aanmerking voor de bepalingen in cao artikel 50;
- Mocht de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd verhoogd worden, zullen de rechten als gevolg van artikel 50 niet toenemen, deze blijven gemaximeerd op 201 dagen.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Partijen zullen afspraken maken over een levensfasebewust personeelsbeleid.

De gewenste ruimte om het levensfasebewust personeelsbeleid te financieren zal gezocht worden binnen de huidige cao-afspraken en hoeft niet alleen uit de gehele of gedeeltelijke vervanging van cao artikel 50 te komen, ook andere artikelen kunnen desgewenst in aanmerking komen.

De te maken afspraken worden vervolgens enkel met instemming van alle partijen ter implementatie in toekomstige cao's voorgesteld.

Cao 2010 – 2011

Cao looptijd

Een looptijd van 18 maanden, van 1 juli 2010 tot 1 januari 2012.

Verhoging schaalsalarissen

Met ingang van 1 juli 2010 worden de schaalsalarissen van 1 juli 2009 verhoogd met 1,0%, en vervolgens wordt per 1 april 2011 een verhoging toegekend van de dan geldende schaalsalarissen van 0,7%.

Vloer

Voor werknemers met een functiegroep lager of gelijk aan 6.6 wordt een vloer ingebouwd:

- Deze vloer komt overeen met het schaalsalaris in functiegroep 6 met 6 periodieken. Voor werknemers met een leeftijdssalaris wordt uitgegaan van functiegroep 6 en de overeengekomen leeftijd.
- De vloer in cao artikel 28.2 en 29.1 wordt ook verhoogd naar functiegroep 6 met 6 periodieken.
- Voor werknemers in deeltijd wordt e.e.a. proportioneel berekend.

Stagebeleid WAJONG

Werkgever zal een maximale inspanning leveren om één of meerdere stageplaatsen per jaar door Wajong-ers in te laten vullen waarbij er aan het einde van het jaar 2010 een evaluatie zal plaatsvinden.

Werkkostenregeling

Werkgever vraagt uitstel aan en voert de nieuwe Werkkostenregeling niet in per 1 januari 2011.

Partijen zullen afspraken maken over de implementatie van deze nieuwe regeling. Hierbij worden ook de mogelijkheden voor (aanpassing van) het Keuzemodel Bovenwettelijke Arbeidsvoorwaarden (inclusief de Woon-Werk verkeer vergoeding) onderzocht.

Loopbaanscan

Iedere medewerker kan eenmaal in de vijf jaar op vrijwillige basis gebruik maken van een loopbaanscan. Doelstelling is om werknemers met ambitie professioneel te ondersteunen bij hun individuele loopbaanontwikkeling respectievelijk bij het verkennen van hun loopbaanmogelijkheden binnen en buiten het bedrijf.

Sociale innovatie

Werkgever ondersteunt het voorstel van de vakbonden om aandacht te schenken aan sociale innovatie middels training dan wel een workshop. Sociale innovatie is een ander woord voor slimmer werken en vergelijkbaar met Continue Verbeteren.

De **AWVN-regeling** zal door werkgever voor de contractperiode 2011 worden voortgezet.

Cao 2012 – 2013

Cao looptijd

Een looptijd van 15 maanden, van 1 januari 2012 tot 1 april 2013.

Verhoging cao schaalsalarissen

Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalsalarissen van 1 april 2011 verhoogd met 2,0%. Vervolgens wordt per 1 januari 2013 een verhoging toegekend van de dan geldende cao-schaalsalarissen, van 0,4%.

Werkkostenregeling

Werkgever voert de nieuwe Werkkostenregeling in per 1 januari 2014.

Nieuwe Vakantiewet per 1 januari 2012

Sappi zal deze ongewijzigd implementeren. De dagen die per 31 december 2011 nog op het saldo van de werknemer staan behouden de oude rechten en plichten.

Aanpassing cao Sappi artikel 28

In artikel 28 wordt de term schaalsalaris gewijzigd in maandsalaris.

Tekstuele aanpassing overige cao Sappi artikelen.

Een redactionele commissie waarin vertegenwoordigd de Sociale Partners zal tekstvoorstellen voorbereiden ten aanzien van tekstuele wijzigingen in de volgende cao Sappi artikelen. Respectievelijk aanhangsels: 2, 13, 46, A11. Het artikel 48lid 5 en het aanhangsel A10 vervallen.

De tekst van artikel 50 wordt aangepast conform de verduidelijking door het recente Vonnis door Rechtbank Maastricht d.d. 9 november 2011 in Zaaknummer 378355 CV EXPL 10-2204 aanhangig gemaakt door FNV Bondgenoten tegen Sappi Netherlands. De artikelen 21 en 23 worden als volgt uitgebreid (tekstuele aanpassing):

21 lid 8: Inleen(uitzend)krachten worden vanaf de startdatum van inlenen betaald conform de cao schaalbedragen.

23 lid 3: Lid 1 en lid 2 zijn ook van toepassing vanaf de startdatum van inlenen op inleen(uitzend)krachten.

In Bijlage B1 wordt enkel een verwijzing opgenomen naar actuele functie overzichten beschikbaar via SappiNet en via HR; actuele overzichten worden vooraf door Sappi met vakbonden gedeeld.

Diversen

De vakbonden hebben voorstellen gedaan aangaande nieuwe pensioenwetgeving, Het Nieuwe Werken, EVC en individueel opleidingsbudget.

Sappi en vakbonden zullen de mogelijkheden betreffende deze onderwerpen nader uitwerken middels twee gerichte werkconferenties in 2012.

De AWWN regeling zal door werkgever voor de contractperiode 2012 en 2013 worden voortgezet.

Eveneens voor de looptijd van de nieuwe cao is Sappi bereid de individuele vakbondscontributie door medewerkers, op de fiscaal vriendelijke wijze te blijven verrekenen, zolang deze mogelijkheid fiscaal bestaat.

Partijen hebben los van de cao afgesproken dat de werking van het Sociaal Plan Sappi Maastricht Mill 2009 wordt uitgebreid naar ('reorganisaties binnen') de duur van de cao en Sappi Netherlands.

Cao 2013 – 2014

Cao looptijd

Een looptijd van 12 maanden van 1 april 2013 tot 1 april 2014.

Verhoging cao schaalsalarissen

Met ingang van 1 september 2013 worden de cao schaalsalarissen van 1 januari 2013 verhoogd met 1,0%.

Vervolgens wordt per 1 januari 2014 een verhoging toegekend van de dan geldende cao schaalsalarissen, van 0,5%.

Vloer

- Voor werknemers met een functiegroep lager of gelijk aan schaal 6.6 wordt een vloer ingebouwd.
Deze vloer komt overeen met het schaalsalaris in functiegroep 6 met 6 periodieken.
- Voor werknemers met een leeftijdssalaris wordt uitgegaan van functiegroep 6 en de overeengekomen leeftijd.
- Voor werknemers in deeltijd wordt e.e.a. proportioneel berekend.

De bestaande persoonlijke toeslagen worden niet afgebouwd op grond van de overeengekomen salarisverhogingen.

Aanpassing cao Sappi artikel 6

De tekst van dit artikel wordt vervangen door 'De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval – voor zover nodig in afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 van het Burgerlijk wetboek- op de dag waarop de aOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.'

Aanpassing cao Sappi artikel 47 Aanvulling bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid. Cao Sappi artikel 47.3 wordt als volgt aangepast:

- a. Indien werknemer volledig meewerkt aan re-integratie, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke hoogte van de loondoorbetalingsplicht tot 90% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2.
- b. Medewerker mag in deze periode zijn inkomstenteruggang desgewenst (gedeeltelijk) compenseren tot aan maximaal 100% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2, met het inleveren van vakantiedagen waarop de medewerker recht heeft boven de wettelijke norm.

Werkgelegenheid WAJONG

Sappi zal een maximale inspanning leveren om één of meerdere werkervaringsplaatsen per jaar door WAJONG en/of andere werkloosheid-gerelateerde uitkeringsgerechtigden in te laten vullen. Sappi legt geen nadrukkelijke intentie vast om deze externen een bepaalde reguliere arbeidsovereenkomst te bieden.

Werkkostenregeling

Sappi gaat niet eerder dan wettelijk verplicht over tot implementatie van de Werkkostenregeling (WKR). De vakbonden worden meegenomen in de resultaten van de eerste verkenning, en in het laatste voorbereidingsjaar worden de vakbonden per kwartaal geïnformeerd.

Sappi zal over 2013 en 2014 voldoen aan de AWWN werkgeversbijdrageregeling.

Los van de afspraken omtrent de nieuwe cao hebben partijen ingestemd met een uitbreiding van de werking van het Sociaal Plan Sappi Maastricht Mill 2009 naar de duur van deze nieuwe cao en voor Sappi Netherlands, waarbij dan wel de tekst geactualiseerd wordt. Vakbonden ontvangen hiertoe separaat een tekstvoorstel.

Cao 2015 – 2017

1. Loonvoorstel

- 1% structurele loonsverhoging per 01-04-2015
- 2% structurele loonsverhoging per 01-04-2016

2. Looptijd cao (24 maanden)

van 01-04-2015 tot 01-04-2017

3. Nieuwe regeling i.p.v. artikel 18.2

- Het bestaand volume van art. 18.2 is kostenneutraal herverdeeld;
- Alle medewerkers (zonder overgangsregeling) die vast in dienst zijn van Sappi, krijgen 2 dagen loyaliteitsverlof per jaar. Loyaliteitsverlof: 2 dagen per jaar (= 100% betaald / 100% pensioenopbouw) bij een vast dienstverband Sappi (in het jaar dat met een contract voor onbepaalde tijd krijgt);
- Voor huidige werknemers geboren in 1971 t/m 1957 (45-59 jr. in 2016) wordt het recht op leeftijdsdagen conform oude cao bevroren tot aan AOW-leeftijd;
- Alle medewerkers mogen 3 bovenwettelijke verlofdagen per jaar sparen voor onbepaalde tijd (dus langer dan 5 jaar) mits ze worden ingezet voor duurzaam inzetbaarheid.
Het loyaliteitsverlof maakt integraal onderdeel uit van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van Sappi.
- Vanaf 60 jaar (geboren in 1956 of eerder), 2 D/L dagen per jaar (bevroren) tot aan AOW-leeftijd.

4. Nieuwe regeling i.p.v. artikel 50.5

Duurzaam inzetbaarheidsuren: in het jaar dat men 51jr. wordt (tot aan AOW-leeftijd): 7 dagen (56 uur) per jaar. Duurzaam Inzetbaarheidsuren (= 85% betaald / 100% pensioenopbouw)

A. Toelichting duurzaam inzetbaarheidsuren (DI-uren)

- hebben als doel om werknemers van Sappi gezond, vitaal en inzetbaar te houden tot aan de AOW-leeftijd, waarbij inzetbaarheid voor zowel binnen als ook buiten Sappi bedoeld wordt.
- Maken integraal onderdeel uit van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van Sappi.
- Werknemers van Sappi kunnen onvoorwaardelijk de DI-uren inzetten als recuperatiedagen. Daarnaast hebben de werknemers de keuze de DI-dagen op een andere wijze in te zetten.
- De DI-uren gaan niet ten koste van bijzonder verlof, zorgverlof.
- Deze nadere mogelijkheden/doelen van DI-uren worden in 2016 en 2017 nader uitgewerkt:
 - a. door een werkgroep en stuurgroep;
 - b. vooronderzoek (in najaar 2016), waarbij personeel betrokken gaat worden;
 - c. afhankelijk van het vooronderzoek in 2016 kunnen drie mogelijke pijlers in het kader van DI aan bod komen:
 - Duurzaam ontwikkelen & leren
 - Vitaliteit & gezondheid
 - Flexibiliteit
- De oude seniorenverlof (SV)-dagen (vanuit de overgangsregeling) mogen voor hetzelfde doel ingezet gaan worden.
- Mogelijkheid van aanvulling van betaling van de DI-uren tot 100% loon, kan door inzetten van bovenwettelijke verlofdagen van de medewerker (tot zover saldo toereikend).

- 80-90-100% regeling kan in het kader van duurzaam inzetbaarheid in de werkgroep ter tafel komen.
- De ADV-discussie is in het kader van duurzaam inzetbaarheid geen onderwerp van gesprek voor de werkgroep/stuurgroep.
- Budget van € 72.000,- per jaar (totaal € 288.000,-). Met mogelijke verlenging.
- Voor huidige werknemers geboren in 1956 t/m 1959 (57-58-59-60 jr. in 2016) wordt het bestaand recht seniorenverlof in 2016 tot aan AOW-leeftijd bevroren.
- Aftoppen van seniorenverlof voor geboren in 1955 en eerder (61 en ouder) op 26 dagen (i.p.v. 35 of 39) als compensatie voor de jaren tot AOW-leeftijd.
- Eigen bijdrage voor seniorenverlof blijft 15% (voor geboren in 1956 en eerder) met 100% pensioenopbouw. (mogelijkheid eigen bijdrage te financieren uit bovenwettelijk verlof)

B. Medewerkers 51 jaar en ouder zonder overgangsregeling

- 7 extra DI-dagen (56 DI-uren) per jaar, tegen 85% loon / 100% pensioenopbouw tot aan AOW-leeftijd.
- Inzet van deze dagen/uren: duurzame inzetbaarheid (zoals employability, mantelzorg, recuperatie etc.) Nader uit te werken en afstemmen met DI-werkgroep.
- Gelegenheid tot sparen van max. 3 DI-dagen / jaar (periode van max. 3 jaar).
- Indien werknemer in aanmerking komt voor andere vorm van wettelijke regeling omtrent verlof (zoals zorgverlof), dan gaat deze wettelijke regeling voor.

Overgangsregeling: dienst/leeftijdsverlof (D/L) en seniorenverlof (SV) naar duurzame inzetbaarheidsuren (DI-uren)

Toelichting:

- De overgangsregeling is enkel van toepassing voor 45+ (geboren in het jaar 1971 of eerder).
- Gebaseerd op kalenderjaar 2016.
- De peildatum van de overgangsregeling is 31-12-2016. Invoering van de overgangsregeling op 01-01-2017.
- Medewerkers die meer SV-dagen verbruikt hebben in 2016 dan dat ze in de overgangsregeling recht op hebben, zullen geen terugvordering krijgen.
- Medewerkers die in 2016, 65 jr. of ouder zijn geworden ontvangen in 2017, eenmalig 13 SV-dagen extra (berekening 4/12 van 39 dagen) ter compensatie van niet-gekregen SV-dagen in 2016. Deze medewerkers kunnen (extra) opgenomen bovenwettelijke verlofdagen van 2016 omzetten/inruilen naar maximaal 13 SV-dagen (i.p.v. bovenwettelijke verlofdagen). Deze dagen van 2016 die men wil omruilen, zullen dan na verrekening met het salaris, weer al bovenwettelijke verlofdagen bij het verlofsaldo van 2017 opgeteld worden.
- Uren voor parttimers worden naar rato berekend/toegekend.
- 57 – 60 jaar:
Behoud van huidig aantal seniorendagen tot aan AOW-leeftijd.
Geen verdere groei in dagen maar wel voor langere periode (van 65 jaar naar 67 jaar).
- 61 en ouder:
Aftoppen huidig seniorenverlof op 26 dagen (i.p.v. 35 of 39 dagen) voor de duur tot AOW-leeftijd tegen 15% eigen bijdrage en 100% pensioenopbouw.
- I.v.m. invoering per 01-01-2017:
Medewerkers die 65 jr. in 2016 zijn geworden, krijgen in 2017 de mogelijkheid om, eenmalig 13 SV-dagen in te ruilen voor opgenomen regulier BW-verlof in 2016 i.v.m. invoeringsdatum op 01-01-2017. Medewerkers die in 2016 meer SV-

dagen verbruikt hebben (vanuit de oude cao), dan ze recht op zouden hebben in nieuwe regeling zal Sappi niet gaan terugvorderen.

- 45 – 49 jaar:
Bevriezen van huidige D/L-dagen tot aan AOW-leeftijd.
- 57 – 58 jaar:
3 extra seniorenverlofdagen als overgangsregeling tegen 85% loon / 100% pensioenopbouw.
- 59 jaar:
D/L-dagen (bevriezen) tot aan AOW-leeftijd. Daarnaast ook 13 dagen bevroren seniorenverlof.
- Vanaf 60 jaar:
2 D/L dagen (bevriezen) tot aan AOW-leeftijd. Daarnaast ook 26 dagen bevroren seniorenverlof.
- Medewerkers die na 2010 in dienst zijn getreden:
Deze medewerkers hebben recht op de nieuwe regeling ter vervanging van artikel 18.2 en 50.5, niet op de overgangsregeling. Artikel 50 is ook voor deze medewerkers van toepassing, met uitzondering van artikel 50.5.

5. Plan van aanpak: definitie en uitvoering van maatregelen in het kader van duurzaam inzetbaarheid

- Oprichten van de werkgroep: oktober 2016
Samenstelling: HR – Sappi medewerkers – leidinggevenden – OR
- Oprichten van de stuurgroep: oktober 2016
7 personen: 3x vakbonden – 3x Sappi MT – 1x externe (door beide partijen te bepalen). Sappi heeft in stuurgroep geen vetorecht.
- Kosten voor de voorgestelde maatregelen dienen altijd binnen het afgesproken DI-budget (+ € 72.000 per jaar, voor 4 jaar) te blijven
- Externe deskundige / partijen zullen daar waar nodig per expertisegebied worden ingeschakeld door werkgroep.
- Programma voor werkgroep:
 - Uitvoeren van onderzoek/scan/(nul)meting middels bevraging in samenwerking met extern expertise bureau(s): nov-dec-jan 2016/2017
 - Analyseren van de uitkomsten uit deze scan en bepalen welke acties en onderwerpen of pijlers van belang zijn en hiervoor actieplan opstellen: feb-mrt 2017
 - vaststellen nulmeting = actuele situatie bepalen: mrt 2017
- Vastleggen van doelstellingen en meetbare KPI's door werkgroep (input KPI's), stuurgroep accordeert deze KPI's: mrt 2017.

6. Financiering van de maatregelen i.v.m. duurzame inzetbaarheid

- Zoeken naar concrete studiebronnen: juli-aug-sept 2016
- 72.000 Euro/jaar voor de 4 jaren: 2016, 2017, 2018 en 2019 bovenop het reguliere vaste kosten budget (gezondheid, opleiding etc.)
- Na deze 4 jaren moeten verdere stappen in DI-budget betaald worden uit geboekte successen c.q. besparingen zodat DI zichzelf betaalt. Output KPI's nog nader te bepalen door werkgroep en te accorderen door de stuurgroep.

7. Overige afspraken

- **Sociaal plan (art. 55 lid 5)**
Cao-onderhandelingen worden losgekoppeld van sociaal plan onderhandelingen.
- **Leeftijd salariëring (art. 22.1)**
Wordt door Sappi onderzocht voor nieuwe cao-periode of, indien noodzakelijk, eerder aangepast vanwege nieuwe wetgeving

- **Loonkorting 2^e ziektejaar (art. 47.3)**
Indien een medewerker in zijn 2^e ziektejaar zijn volledige contractuele uren werkt in eigen of een andere passende functie (spoor 1) dan wordt de korting van 10% op het loon of de verrekening met BW-verlof opgeheven.
- **De AUVN-werkgeversbijdrage:** wordt verlengd.

Vakbondscontributie

Het fiscaal vriendelijk verlonen van de vakbondscontributie blijft ook in 2016 en 2017 mogelijk.

CAO 2017 - 2018

- 1. Looptijd cao**
18 maanden van 01-04-2017 tot 01-10-2018
- 2. Loonbod**
Totaal 2,7% voor 18 maanden, verdeeld als volgt:
a. per 01-04-2017 = 1,5%
b. per 01-01-2018 = 1,2%
- 3. Pensioenrichtleeftijd**
Pensioenrichtleeftijd gaat met ingang 01-01-2018 van 67 naar 68 jaar.
De medewerkers zullen hierover nog een bevestiging ontvangen van de pensioenverzekeraar. Het betreft een wettelijke aanpassing die gevolgd dient te worden en geldt in principe voor iedereen die deelneemt aan een pensioenregeling in Nederland.
- 4. Opzetten studie/benchmark modernisering cao**
Sappi zal gedurende de looptijd van de cao 2017 – 2018 een studie en benchmark gaan uitvoeren met als doelstelling het moderniseren van de cao Sappi Netherlands.
- 5. Tekstuele aanpassing art 50.2**
Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd zal geen enkele afbouw op het maandsalaris meer plaatsvinden. Tenzij werknemer in aanmerking komt voor een uitkering volgens de Sociale Verzekeringswetten. In dat geval zal de werkgever het nieuwe salaris zodanig verlagen, dat dit tezamen met de uitkering gelijk is aan het oude jaarsalaris van werknemer.
- 6. Jeugdschalen**
Sappi blijft de jeugdschalen hanteren in de cao, maar zal deze niet toepassen voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst met Sappi maar slechts voor vakantiekrachten en oproepmedewerkers.
- 7. Opnemen van WML loonschalen (120% in cao-tekst)**
Gezien de wettelijke verplichting wordt deze schaal in de cao opgenomen uitsluitend bedoeld voor medewerkers die worden aangesteld in het kader van de Participatiewet en vallend onder het doelgroepenregister.
- 8. Tekstuele aanpassing art. 52.1**
Pensioenleeftijd instroombepaling niet meer van toepassing.
- 9. Reparatie 3^e ww-jaar**
Overeengekomen is dat de vakbonden de leden opnieuw gaan raadplegen en een

stemronde organiseren.

10. Wettelijke loondoorbetaling bij ziekte 170% voor 2 jaar

Indien werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke hoogte van de loondoorbetalingsplicht tot 90% van het bruto maandsalaris tijdens de periode van 52 weken uit artikel 47.2 Voor de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is en geen re-integratiemogelijkheden heeft, maar wel optimaal meewerkt, zal eveneens de aanvulling tot 90% ontvangen. Van een aantoonbare, optimale arbeidstherapie of het volgen van o0m- en bijscholing. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachters vormende de basis van de afspraken en dienen dan ook zo snel mogelijk na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

11. Continueren jaarlijkse werkgeversbijdrage AWVN en fiscaal vriendelijk uitbetalen van de vakbondscontributie in de WKR.

12. Informatiesessie Generatiepactregeling

AWVN zal een opzet maken voor een informatiesessie aan de DI-stuurgroep, waarin duidelijk naar voren komt hoe andere bedrijven hiermee omgaan en dit onderdeel maken van het DI-beleid. De inhoud van de presentatie zal vooraf worden afgestemd met vakorganisaties zodat zeker wordt gesteld dat ook alle relevante onderdelen zijn opgenomen. Sappi zal deze bijeenkomst organiseren voor 01-05-2018