

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO) TEIJIN ARAMID

De ondergetekenden:

Teijin Aramid BV, gevestigd te Arnhem,

als partij aan werkgeverszijde

en

CNV Vakmensen te Utrecht

De Unie te Culemborg

FNV te Utrecht

als partij aan werknemerszijde

verklaren te zijn overeengekomen de collectieve arbeidsovereenkomst (cao)
Teijin Aramid voor de periode van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2024.

INHOUD

| | |
|--|-----------|
| HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN | 4 |
| Artikel 1 Omschrijvingen en definities | 4 |
| Artikel 2 Looptijd van de cao en wijziging | 5 |
| Artikel 3 Algemene verplichtingen van cao-partijen | 6 |
| Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever | 6 |
| Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer | 7 |
| HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG | 9 |
| Artikel 6 Indiensttreding | 9 |
| Artikel 7 Einde van de arbeidsovereenkomst | 9 |
| HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN | 10 |
| Artikel 8 Dienstrooster en arbeidsduur | 10 |
| Artikel 9 Werktijden | 10 |
| HOOFDSTUK 4 BELONING | 12 |
| Artikel 10 Functiegroepen en salarisgroepen | 12 |
| Artikel 11 Salaris | 12 |
| Artikel 12 Vakantietoeslag | 13 |
| Artikel 13 Persoonlijk Keuzebudget | 13 |
| Artikel 14 Salaris bij indiensttreding | 13 |
| Artikel 15 Periodieke salarisherziening | 13 |
| Artikel 16 Salaris bij plaatsing in een andere salarisgroep | 14 |
| Artikel 17 Algemene salarisherziening | 14 |
| HOOFDSTUK 5 BIJZONDERE BELONING | 15 |
| Artikel 18 Uitbetaling bijzondere beloning | 15 |
| Artikel 19 Dienstroostertoeslag | 16 |
| Artikel 20 Consignatie | 16 |
| Artikel 21 Afbouwregeling dienstroostertoeslag en consignatietoeslag | 16 |
| Artikel 22 Overwerk | 17 |
| Artikel 23 Extra reis | 18 |
| Artikel 24 Waarneming andere functie | 18 |
| Artikel 25 Incidenteel invallen in ander soort dienstrooster | 19 |
| Artikel 26 Wisseling van dienstrooster | 19 |
| Artikel 27 Tijdelijke plaatsing in dagdienst vanuit 5-ploegendienst | 19 |
| Artikel 28 Overplaatsing naar ander soort dienstrooster | 20 |
| Artikel 29 Werken (aansluitend) op feestdagen | 20 |
| Artikel 30 Winstuitkering | 21 |
| HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF | 22 |
| Artikel 31 Algemene bepalingen | 22 |
| Artikel 32 Vakantie | 22 |
| Artikel 33 PKB-uren | 23 |
| Artikel 34 Verlofsparen | 23 |
| Artikel 35 Verlof | 24 |
| HOOFDSTUK 7 OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN | 26 |
| Artikel 36 Ziektekostenverzekering | 26 |
| Artikel 37 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid | 26 |
| Artikel 38 Vergoeding woon-werkverkeer, thuiswerken en zakelijk reizen | 28 |
| Artikel 39 Pensioen | 29 |
| HOOFDSTUK 8 ONTWIKKELING EN WERKGELEGENHEID | 32 |
| Artikel 40 Inzetbaarheid en vitaliteit | 32 |
| Artikel 41 Reorganisatie | 32 |
| Artikel 42 Groenbudget | 33 |
| Artikel 43 Inleenkrachten | 34 |
| Artikel 44 Europees Sociaal Fonds | 34 |
| HOOFDSTUK 9 VAKBONDSWERK EN MEDEZEGGENSCHAP | 35 |
| Artikel 45 Vakbondswerk bedrijven | 35 |
| Artikel 46 Sociaal verslag en informatie aan OR | 35 |
| Bijlage 1 Artikel 672 Burgerlijk Wetboek (opzegtermijnen) | 36 |
| Bijlage 2 Jaarsalarissen | 37 |
| Bijlage 3 Beroepsprocedure functie-indeling | 39 |
| Bijlage 4 Regeling Persoonlijk Keuzebudget | 41 |

| | | |
|------------|---|----|
| Bijlage 5 | Protocol voorkoming ziekteverzuim en re-integratie | 44 |
| Bijlage 6 | Regeling Vakbondsfaciliteiten | 46 |
| Bijlage 7 | Regeling Generatiepact Teijin Aramid | 48 |
| Bijlage 8 | Inkomensaanvulling gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA) vóór 1 juli 2019 | 50 |
| Bijlage 9 | Protocolafspraken 2023-2024 | 52 |
| Bijlage 10 | Pensioengevende looncomponenten | 54 |
| Bijlage 11 | Afschaffen beloningsvormen uit cao 2019-2020 per 1 mei 2021 en compensatie in het jaarsalaris | 55 |
| Bijlage 12 | Bedrijfs-AOW | 56 |

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 OMSCHRIJVINGEN EN DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: Teijin Aramid BV;
- b. Vakorganisaties: de partijen aan werknemerszijde bij deze overeenkomst;
- c. Werknemer: elk personeelslid (m/v) in dienst van de werkgever, in functies in de salarisgroepen 2 tot en met 13 of daarmee gelijkwaardig, met uitzondering van de stagiair en de vakantiewerker;
- d. Deeltijdwerknemer: de werknemer die niet de volledige arbeidsduur van artikel 8 werkzaam is. Daar waar in deze cao wordt gesproken over werknemer wordt ook de deeltijdwerknemer bedoeld, waarbij de arbeidsvoorwaarden voor de deeltijdwerknemer naar evenredigheid van het voor hem geldende deeltijdpercentage wordt vastgesteld, tenzij in deze cao anders wordt bepaald;
- e. Deeltijdpercentage: de arbeidsduur voor de deeltijdwerknemer in verhouding tot de arbeidsduur van artikel 8;
- f. Maand: een volle kalendermaand, die begint op de eerste dag van de maand om 00.00 uur;
- g. Week: een volle kalenderweek, die begint op maandag om 00.00 uur;
- h. Dag: een aaneengesloten periode van 24 uur, die begint om 00.00 uur;
- i. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei voor de viering van de nationale Bevrijdingsdag;
- j. Werkdag: de dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende voltijds dienstrooster hoort te werken. Voor de werknemer in dagdienst is dit maandag tot en met vrijdag;
- k. Roostervrije dag: de dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende voltijds dienstrooster niet hoeft te werken. Voor de werknemer in dagdienst zijn dit zaterdag en zondag;
- l. Dienst: de dagelijkse werktijd (dienstlengte) die volgens rooster wordt gewerkt;
- m. Dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;
- n. Dagvenster: de uren tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- o. Jaarsalaris: het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 11.1 van deze cao;
- p. Maandsalaris: het jaarsalaris gedeeld door 12,96 en per 1 mei 2023 13;
- q. Uursalaris: 0,575% van het maandsalaris;
- r. Salaris: het jaarsalaris;

- s. Jaarinkomen: het jaarsalaris inclusief een eventuele persoonlijke toeslag, dienstroostertoeslag en vaste consignatietoeslag;
- t. Maandinkomen: het jaarinkomen gedeeld door 12,96 en per 1 mei 2023 13;
- u. Uurinkomen: 0,575% van het maandinkomen;
- v. Persoonlijk Keuzebudget: het naar keuze van de werknemer vrij te besteden bruto bedrag naast het bruto salaris.
- w. Inleenkracht: de natuurlijke persoon die, anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan;
- x. Standaard pensioeningangsdatum: de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige (reglement Aegon) dan wel de 68-jarige leeftijd (reglement PGB) bereikt;
- y. OR: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- z. BW: Burgerlijk Wetboek, Boek 7, titel 10.

ARTIKEL 2 LOOPTIJD VAN DE CAO EN WIJZIGING

2.1

Looptijd

Deze cao treedt in werking op 1 april 2023 en eindigt op 31 maart 2024 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

2.2

Wijziging

2.2.1

Wijziging van de 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.

2.2.2

Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als in artikel 2.2.1. bedoeld 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.

2.2.3

Dit overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partij 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.

2.3

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) komen op de datum van inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden vanaf die datum de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao.

ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN CAO-PARTIJEN

3.1 Algemeen

De partijen zijn verplicht deze cao te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie, direct of indirect, voeren of steunen die tot doel heeft deze cao te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakorganisaties zullen ieder met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze cao met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

3.2 Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen.

Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

3.3 Collectieve arbeidsovereenkomst

De werkgever publiceert de cao-tekst op het intranet.

3.4 Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de cao en een eventueel geldend bedrijfsreglement van toepassing wordt verklaard.

Over de inhoud van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met vakorganisaties overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen nadere bepalingen over de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

3.5 Periodiek Overleg

Tussen de werkgever en de vakorganisaties vindt regelmatig Periodiek Overleg plaats over de gang van zaken binnen het bedrijf en over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden.

ARTIKEL 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

4.1 Werkomstandigheden

De werkgever zal binnen het bedrijf de belangen van de werknemers behartigen. Zo zal hij de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan bevorderen, één en ander zoals van een goed werkgever mag worden verwacht. Hij zal daarvoor aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en waar nodig zorgdragen voor medische controles.

De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.

4.2 Werkzaamheden

De werkgever zal alleen die werkzaamheden opdragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevraagd.

4.3 Werktijden

Bij het vaststellen van arbeids(tijd)patronen houdt de werkgever zoveel als mogelijk rekening met de wensen van de werknemer. Daarbij draagt de werkgever er zorg voor, dat er zo min mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

4.4 Aanpassing arbeidsduur

De werkgever zal een schriftelijk verzoek om in deeltijd te werken behandelen conform de Wet flexibel werken. In deze wet is het recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur geregeld. Ook zijn daarin de voorwaarden, de te volgen procedure en de beslistermijn opgenomen.

- 4.5 Melding vacatures**
Alle vacatures worden in principe vermeld op Connect, het interne communicatieportaal van Teijin Aramid.
- 4.6 Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd**
De werkgever zal zich inspannen om de positie op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever te versterken.
- 4.7 Gezondheidsbeleid**
De werkgever voert een gezondheidsbeleid, gericht op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer en op bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeitsgehandicapte werknemers.
De werkgever zal de vakorganisaties ten minste eenmaal per jaar informeren over het met betrekking tot gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gevoerde herplaatsingsbeleid en de resultaten daarvan.
- 4.8 Bedrijfsschade**
Als arbeid onmogelijk is geworden door een het bedrijf overkomen bedrijfsschade, wordt het inkomen doorbetaald over maximaal de eerste zeven kalenderdagen, waarop de arbeid onmogelijk is. Als de arbeid onmogelijk is gedurende meer dan 7 kalenderdagen, zal de werkgever bovendien over de 8e tot en met de 56e kalenderdag waarop de arbeid onmogelijk is, op uitkeringen die de werknemer van derden geniet, een aanvulling verstrekken als en voor zover een dergelijke aanvulling niet op die uitkeringen in mindering wordt gebracht en op voorwaarde dat de aanvulling en de uitkeringen samen niet hoger zijn dan de inkomensderving.

ARTIKEL 5 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

- 5.1 Werkomstandigheden**
De werknemer zal de belangen van de werkgever behartigen. Zo is hij medeverantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals van een goed werknemer mag worden verwacht.
De werknemer zal de daarvoor gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich als dat wordt gevraagd periodiek medisch laten onderzoeken door een door de werkgever of met zijn instemming gekozen arts.
De resultaten van dit onderzoek zullen, als de werknemer dit verzoekt, aan zijn huisarts of medisch specialist ter beschikking worden gesteld.
- 5.2 Werkzaamheden**
De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen verrichten.
De werknemer zal tijdelijk arbeid verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie of onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.
- 5.3 Werktijden**
De werknemer zal zich houden aan de voor hem geldende arbeidstijdregeling. De werknemer zal, als de werkgever dat noodzakelijk acht, ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid verrichten. Overwerk vindt plaats op basis van vrijwilligheid, tenzij dit in de gegeven omstandigheden niet haalbaar is. Voor deeltijdwerknemers is de verplichting tot het werken van meeruren beperkt tot maximaal 10% van de contractueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur per week.
- 5.4 Afwezigheid**
Afwezigheid zonder toestemming, anders dan door ziekte of ongeval, wordt als onrechtmatig verzuim aangemerkt.
- 5.5 Nevenwerkzaamheden**
- 5.5.1 De werknemer heeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. Onder werkzaamheden worden hier tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook als daaraan geen of geen vaste beloning is verbonden.
- 5.5.2 De werkgever hoeft geen toestemming te geven als de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de functie bij de werkgever in de weg staan.

Hij zal daarbij rekening houden met de belangen van de werknemer. Als de werkgever toestemming weigert, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.

5.5.3 De werkgever kan een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever nevenwerkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen schorsen voor maximaal twee dagen. In geval van herhaling zal dit worden beschouwd als een dringende reden als bedoeld in artikel 677 en 678 BW. Heeft de werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen, dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan voordat hij de werknemer in gebreke stelt en hem een termijn van twee weken gunt om het verzuim te herstellen.

5.5.4 De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde werkzaamheden voor derden of als zelfstandige, verliest elke aanspraak op de in artikel 37 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

5.6 Geheimhouding

5.6.1 De werknemer mag zonder voorafgaande schriftelijk toestemming van de werkgever op geen enkele wijze aan derden mededeling doen over op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens over of verband houdend met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

5.6.2 De werknemer mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend en daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen in zijn particuliere bezit houden, aan derden tonen of ter beschikking stellen. Alle in dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier van de werknemer gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten als dat wordt gevraagd, maar in ieder geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst, direct aan de werkgever worden overhandigd.

5.6.3 De werknemer mag in het kader van de privacybescherming alle hem vanwege zijn functie of op andere wijze tot zijn kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is en niets hierover aan onbevoegden meedelen.

5.7 Verhuizing en dagelijks heen en weer reizen

5.7.1 Voor een verhuizing naar een woning op meer dan 40 km afstand van de locatie waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, heeft de werknemer toestemming nodig van de werkgever. Bovendien kan de werkgever de werknemer verplichten te wonen in de naaste omgeving van deze locatie, als dit vanwege de aard van zijn functie noodzakelijk is.

5.7.2 Dagelijks heen en weer reizen met eigen of openbaar vervoer wordt in beginsel niet toegestaan als dat reizen in verband met de reisduur - mede naar het oordeel van het management van de afdeling - bezwaarlijk is. Hiervan is sprake als de werknemer langer dan drie uur per dag (heen en terug) onderweg is.

5.8 Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden, bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn meegedeeld.

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

ARTIKEL 6 INDIENSTTREDING

6.1 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt wederzijds een proeftijd overeengekomen conform de bepalingen van artikel 652 BW (proeftijd).

6.2 Aard van de arbeidsovereenkomst

6.2.1 Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van bepaalde werkzaamheden. Als in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

6.2.2 Van artikel 668a lid 1 BW (keten van arbeidsovereenkomsten) wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd als sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 690 BW (definitie uitzendovereenkomst).

ARTIKEL 7 EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

7.1 Opzegging

7.1.1 De arbeidsovereenkomst kan wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd wegens een dringende reden in de zin van artikel 677, 678 en 679 BW (ontslag op staande voet) en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 6.1.

7.1.2 Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1, eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is door opzegging volgens de wettelijke opzegtermijn (artikel 672 BW, zie bijlage 1).
In afwijking hiervan geldt voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep 7 en 8 een wederzijdse opzegtermijn van twee maanden en voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep 9 en hoger een wederzijdse opzegtermijn van drie maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.
De opzegging vindt zo plaats dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

7.1.3 De werkgever kan in zoverre afwijken van het bepaalde in artikel 670 lid 3 BW (opzegverbod tijdens militaire dienst), dat opzegging door hem mogelijk is als de werknemer de vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst vrijwillig en zonder toestemming van de werkgever is aangegaan.

7.2 Van rechtswege

7.2.1 Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1, eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is van rechtswege op de kalenderdatum of de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dus zonder dat er enige opzegging is vereist.
Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
Voor tussentijdse opzegging geldt een opzegtermijn van één maand.
Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is het bepaalde in artikel 670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.

7.2.2 De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN

ARTIKEL 8 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

8.1 Dienstrooster

- 8.1.1 De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een dienstrooster wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en van de overige bepalingen die cao-partijen over arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en opgenomen in dit artikel.
- 8.1.2 Ter bevordering van een goed overleg over dienstroosters op afdelingen en in locaties worden de volgende richtlijnen gehanteerd:
- De locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie respectievelijk de afdeling.
 - Leiding en medewerkers kunnen ieder voorstellen met betrekking tot roosters doen.
 - Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen leidinggevende en medewerker als in werkoverleg besproken.
 - Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.
 - Werkgever zal meewerken aan roostervoorstellen van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verhinderen.
- 8.1.3 De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- 8.1.4 Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het werk in ploegdienst of 7-daagse dagdienst betreft volgens het geldende dienstrooster of tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.

8.2 Arbeidsduur

- 8.2.1 Voor de werknemer die niet in 5-ploegdienst of in speciale 36-uurs roosters werkt, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.
- 8.2.2 In de drieploegdienst (128 uurs-rooster) wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur zo nodig bereikt door toekenning van extra roostervrije diensten die naar evenredigheid over de dagen van de week en over ochtend-, middag- en nachtdiensten zijn verdeeld.
- 8.2.3 Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegdienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.
- 8.2.4 Voor een beperkt aantal werknemers gelden speciale roosters met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. Hieronder valt ook de zevendaagse dagdienst met diensten (volgens rooster) in de weekeinden.

ARTIKEL 9 WERKTIDEN

9.1 Werktijden niet 5-ploegdienst of speciale 36-uursroosters

- 9.1.1 De werknemer die niet in 5-ploegdienst of in een speciaal 36-uursroosters werkzaam is, werkt volgens rooster op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week.
In roosters met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur.
In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten of in nacht-, ochtend- en middagdiensten.
- 9.1.2 In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt voor de verdeling van diensten een zo gelijk mogelijke spreiding van de dienstsoorten over de betreffende werknemers. In overleg met de OR kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, als daarmee een zwaarwegend belang is gediend.
- 9.1.3 De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, maar zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal terughoudend gebruik worden gemaakt.
- 9.1.4 De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur. In geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.

9.1.5 Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die in een speciaal 36-uursrooster werkzaam is en op de werknemer die bij doorlopende arbeidsovereenkomst reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.

9.1.6 Regelingen over variabele werktijden worden in overleg met de OR getroffen.

9.2 Werktijden 5-ploegendienst en speciale 36-uursroosters

9.2.1 In de 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen. Daarbij geldt dat werknemers 10 minuten vóór aanvang van hun dienst in werkkleding op hun werkplek aanwezig zijn voor dienstoverdracht.

9.2.2 Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld. Daarvoor moet de werknemer zijn vakantieplannen en de werkgever de planning van de groepsgewijze opleidingen en trainingen in december daaraan voorafgaand gereed hebben. Ook zal de werkgever dan zijn verwachtingen over verhoogde bedrijvigheid uitspreken. Op grond hiervan vindt in overleg tussen management en betrokkenen per afdeling de toevoeging van extra diensten plaats. Het aantal toe te voegen extra diensten en de momenten waarop deze worden toegevoegd, worden voor het begin van het kalenderjaar vastgesteld. Van het voorgaande kan alleen door personele wijzigingen en uitsluitend voor de betrokken werknemer(s) worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure en over het aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.

9.2.3 In het in artikel 9.2.2 bedoelde individuele rooster kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd (waarvan één kan worden versnipperd tot 4 blokken van 2 uur aansluitend aan een dienst), om voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantie-opname, opleiding en training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen. Voor de beloning van deze extra diensten gelden de beloningspercentages die van toepassing zijn bij overwerk (artikel 22).

9.3 Werk op afwijkende tijden

Als een werknemer door het invallen in een ander dienstrooster gedurende kortere tijd dan een volledige dienstroostercyclus minder uren werkt dan volgens zijn eigen dienstrooster het geval zou zijn, worden geen bijzondere maatregelen getroffen. Is het te verwachten dat het aantal minder gewerkte uren acht of meer zal zijn, dan zal van tevoren een zodanige werktijdregeling worden getroffen, dat het aantal minder gewerkte uren minder dan acht zal zijn.

HOOFDSTUK 4 BELONING

ARTIKEL 10 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISGROEPEN

- 10.1** De functies van de werknemers zijn ingedeeld in de functiegroepen 2 tot en met 13. Indeling van de functie in de groepen vindt plaats door vergelijking met referentiefuncties, die ter inzage liggen bij de personeelsafdelingen en tevens zijn gepubliceerd op het intranet.
- 10.2** De referentiefuncties in de functiegroepen 2 tot en met 8 worden met behulp van de ORBA-methode gewaardeerd. De normering van de referentiefuncties wordt met de vakorganisaties overeengekomen.
De referentiefuncties in de functiegroepen 9 en hoger worden met behulp van de Hay-methode gewaardeerd. De toepassing van de Hay-methode binnen Nederland is genormeerd met behulp van referentiemateriaal dat door Korn Ferry met vertegenwoordigers van vakorganisaties is samengesteld.
De referentiefuncties in functiegroep 9 worden ook met de ORBA-methode gewaardeerd.
- 10.3** Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun direct leidinggevenden ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Wijzigingen in de referentiefuncties in de functiegroepen 2 tot en met 8 worden aan de vakorganisaties ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht. Wijzigingen in de referentiefunctie in de functiegroepen 9 en hoger worden op verzoek aan de vakorganisaties toegelicht.
- 10.4** Ook van niet-referentiefuncties wordt een functieomschrijving opgesteld. De functie wordt vervolgens op basis van vergelijking met de referentiefuncties ingedeeld. De daarbij gehanteerde overwegingen worden vastgelegd.
- 10.5** Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. In de bijbehorende salarisschaal worden het standaard minimum salaris, het standaard maximum salaris en de standaard periodieke verhoging vermeld. De salarisgroepen en salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.
- 10.6** De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris. De werknemer kan als hij dit wenst kennisnemen van de overwegingen die aan de indeling van zijn functie ten grondslag liggen. Tevens kan de werknemer inzage krijgen in de referentiefuncties die van belang zijn voor het beoordelen van de indeling van de eigen functie.
- 10.7** Als tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden die is opgenomen in bijlage 3.
- 10.8** De werknemer wordt in de salarisgroep geplaatst, die behoort bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. In afwijking hiervan geldt dat:
- de werknemer die bij indiensttreding of plaatsing in een nieuwe functie nog niet beschikt over de kundigheden en vaardigheden die voor een volledige uitoefening van de functie zijn vereist, gedurende een bepaalde periode in een lagere salarisgroep kan worden geplaatst dan die, waarin zijn functie is ingedeeld;
 - de werknemer die tijdelijk belast is met een in een andere functiegroep ingedeelde functie, tijdens deze periode zijn oorspronkelijke salarisgroep behoudt.
- De werknemer ontvangt schriftelijk bericht als een van de hiervoor bedoelde situaties op hem van toepassing is.

ARTIKEL 11 SALARIS

11.1 Jaarsalaris

- 11.1.1** Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van de werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld in artikel 8.
- 11.1.2** Het jaarsalaris wordt herleid tot 12 maandsalarissen, rekening houdend met een vakantietoeslag van 8% en per 1 mei 2023 8½%.
- 11.1.3** Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herberekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.

11.1.4 De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaald.

ARTIKEL 12 VAKANTIETOESLAG

- 12.1** De werknemer die op 30 april in dienst van de werkgever is, ontvangt in april een vakantietoeslag, tenzij de werknemer de vakantietoeslag als bron voor het Persoonlijk Keuzebudget (PKB) heeft gebruikt.
- 12.2** De vakantietoeslag bedraagt 8% en per 1 mei 2023 8¼% van het maandinkomen verhoogd met het PKB (exclusief de variabele toeslagen als bedoeld in 18.1.6) in de periode van 1 mei in het voorafgaande jaar tot en met 30 april in het lopende jaar:
- 12.3** De werknemer die uit dienst treedt ontvangt de (resterende) vakantietoeslag bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 12.4** Bij non-activiteit, die niet het gevolg is van ziekte of ongeval en die langer dan drie maanden duurt, wordt de maandelijkse opbouw van de vakantietoeslag beëindigd. De opbouw van de vakantietoeslag wordt hervat als de non-activiteit is geëindigd.

ARTIKEL 13 PERSOONLIJK KEUZEBUDGET (PKB)

- 13.1** De werkgever biedt de werknemer maandelijks de gelegenheid een gedeelte van zijn arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze samen te stellen. Daarvoor ontvangt de werknemer naast het salaris een budget, het Persoonlijk Keuzebudget (PKB). Het PKB kan door de werknemer worden aangewend voor verschillende bepaalde bestedingsdoelen.
- 13.2** Het PKB vormt brutoloon waarover loonheffingen verschuldigd zijn. De regeling Persoonlijk Keuzebudget is opgenomen als bijlage 4.
- 13.3** Bestedingskeuzes worden gemaakt met behulp van de PKB Shop.
- 13.4** Bij non-activiteit en loonbeslag kan de werkgever besluiten de werknemer geen toegang tot de PKB Shop te geven.
- 13.5** Het PKB is grondslag voor de opbouw van pensioen als bepaald in artikel 39 en voor winstdeling als bepaald in artikel 30.
- 13.6** Besteding van het PKB voor bepaalde bestedingsdoelen kan gevolgen hebben voor het fiscaal en/of SV-loon van de werknemer en voor de pensioenopbouw. Hierdoor kunnen inkomensafhankelijke voorzieningen als kinderopvangtoeslag, huur- en zorgtoeslag, fiscale kortingen en aftrekposten wijzigen, alsmede de grondslag voor een eventueel toekomstige uitkering werknemers- en/of volksverzekeringen. De werknemer aanvaardt bij het maken van zijn individuele keuze(s) deze gevolgen.

ARTIKEL 14 SALARIS BIJ INDIENSTTREDING

Bij indiensttreding ontvangt de werknemer het minimum jaarsalaris behorende bij zijn salarisgroep. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring van de werknemer in soortgelijke functies bij een andere werkgever.

ARTIKEL 15 PERIODIEKE SALARISHERZIENING

- 15.1** Onverminderd het bepaalde in artikel 15.2 tot en met 15.4, ontvangt de werknemer, voor zover hij het standaard maximum jaarsalaris van zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt, per 1 april van enig jaar de standaard periodieke verhoging behorend bij zijn salarisgroep of een gedeeltelijke periodieke verhoging in verband met het bereiken van het standaard maximum jaarsalaris. De werknemer die op of na 1 oktober in dienst is getreden komt op 1 april daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.
- 15.2** Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van een standaard periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.
- 15.3** Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan aan een werknemer in plaats van een standaard periodieke verhoging geen of een kleinere verhoging worden toegekend. Voor de

werknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 geldt in aanvulling op het voorgaande dat ten minste een halve standaard periodieke verhoging zal worden toegekend.
Elke werknemer zal na indeling in een salarisgroep binnen het aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaard periodieke verhogingen in zijn salarisgroep tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep.

- 15.4** Aan de werknemer ingedeeld in salarisgroep 9 en hoger die het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep, als naar het oordeel van het management zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

ARTIKEL 16 SALARIS BIJ PLAATSIING IN EEN ANDERE SALARISGROEP

16.1 Plaatsing in een hogere salarisgroep

Als de werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst een (extra) verhoging. Deze (extra) verhoging bedraagt tenminste 2,5% van het standaard maximum salaris van de nieuwe salarisgroep. Is de voorafgaande plaatsing vastgesteld bij indiensttreding en gebaseerd op artikel 10.8 (lagere salarisgroep bij niet volledige functie-uitoefening), dan blijft de (extra) verhoging achterwege.

16.2 Plaatsing in een lagere salarisgroep

- 16.2.1** Als de werknemer wordt geplaatst in een lagere salarisgroep, zal het nieuwe jaarsalaris worden vastgesteld op ten hoogste het maximum van deze salarisgroep. De aanpassing gaat in per de maand die volgt op de maand waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden.

- 16.2.2** Tenzij de plaatsing in de lagere salarisgroep het gevolg is van een eigen verzoek of disciplinaire maatregel, wordt voor de eventuele salarisverlaging een compensatie gegeven in de vorm van een persoonlijke toeslag ter grootte van het verschil tussen het geldende salaris en het maximum salaris van de nieuwe salarisgroep.

- 16.2.3** De persoonlijke toeslag wordt eenmalig vastgesteld en wordt niet afgebouwd. Over de persoonlijke toeslag worden tot de leeftijd van 55 jaar geen algemene salarisverhogingen toegekend. De persoonlijke toeslag wordt beschouwd als salaris en maakt deel uit van bijvoorbeeld de grondslag voor de pensioenopbouw en de berekening van de vakantietoeslag en de winstuitkering. Bij plaatsing in een hogere salarisgroep (promotie) wordt de persoonlijke toeslag verminderd met het bedrag waarmee het salaris van de werknemer stijgt tot de toeslag nihil bedraagt.

ARTIKEL 17 ALGEMENE SALARISHERZIENING

De vakantietoeslag wordt per 1 mei 2023 verhoogd van 8% naar 8½%.
De salarisschalen en de individuele jaarsalarissen worden per 1 juni 2023 verhoogd met 6%.
De salarisschalen en de individuele jaarsalarissen worden per 1 oktober 2023 verhoogd met 1¼%.

HOOFDSTUK 5 BIJZONDERE BELONING

ARTIKEL 18 UITBETALING BIJZONDERE BELONING

18.1 Algemeen

- 18.1.1 De jaarsalarissen, bedoeld in artikel 11, worden geacht een beloning te zijn voor een functie vervulling in dagdienst. Daarnaast worden volgens de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen extra gewerkte uren en inconveniente beloond.
- 18.1.2 Waar in dit hoofdstuk extra gewerkte uren worden beloond, bedraagt de beloning per uur één uurinkomen (100%).
- 18.1.3 Tenzij anders vermeld, worden de in dit hoofdstuk genoemde toeslagen toegekend in de vorm van een percentage van het uurinkomen. De toeslagen voor consignatie, verschuiving van dienst en invallen in een ander soort ploegdienst zijn vaste bedragen. Deze vaste bedragen worden geïndexeerd met de algemene salarisherziening als bedoeld in artikel 17 en rekenkundig afgerond op hele euro's.
- 18.1.4 De in dit hoofdstuk genoemde bijzondere beloningen voor het werken op feestdagen zijn ook van toepassing op elke dienst die op een feestdag begint en/of eindigt.
- 18.1.5 In verband met de afwijkende grondslag wordt in dit hoofdstuk onderscheid gemaakt in vaste en variabele toeslagen. De vaste toeslagen zijn de dienstroostertoeslag (artikel 19) en de consignatietoeslag (artikel 20).
- 18.1.6 Een samenvattend overzicht van de in dit hoofdstuk genoemde variabele toeslagen is hieronder opgenomen.

| Variabele toeslagen (als percentage van het uurinkomen) | | per | werkdag | roostervrije dag | feestdag | artikel cao |
|---|--------------------------------|--------|---------|------------------|----------|-------------|
| Overwerk * | | uur | 50% | 100% | 200% | 22 |
| Meeruren deeltijdwerker * | | uur | 25% | | | 22.3 |
| Extra reis | | reis | 75% | 200% | 300% | 23 |
| Werken op feestdagen | 5-ploegdienst | uur | | | 125% | 29 |
| | overig personeel – za-zo | uur | | | 100% | |
| | overig personeel – ma t/m vrij | uur | | | 200% | |
| Waarneming hogere functie | 1 functiegroep hoger | dienst | 50% | | | 24 |
| | 2 functiegroep hoger | dienst | 75% | | | |
| | 3 functiegroep hoger | dienst | 100% | | | |
| Consignatie | | 24 uur | € 36 | € 105 | € 126 | 20 |
| | per 1 juni 2023 | | € 38 | € 111 | € 134 | |
| | per 1 oktober 2023 | | € 38 | € 112 | € 136 | |
| Wisseling van dienst en invallen in ander soort ploegdienst | | keer | € 108 | | | 25/26 |
| per 1 juni 2023 | | | € 114 | | | |
| per 1 oktober 2023 | | | € 115 | | | |

* Afwijkende percentages salarisgroep 9 en 10

18.2 Uitbetaling

- 18.2.1 Uitbetaling van de in dit hoofdstuk genoemde toeslagen vindt plaats aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het recht daarop is ontstaan. In afwijking hiervan worden de dienstroostertoeslag en de vaste consignatietoeslag tegelijk met het maandsalaris uitbetaald. De overwerk- en meerurentoeslag (artikel 22), de feestdagtoeslag (artikel 29) en de winstuitkering (artikel 30) worden als standaardbron aan het PKB toegevoegd.
- 18.2.2 Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of in tijd worden gecompenseerd.
- 18.2.3 Kiest de werknemer voor het compenseren van het extra gewerkte uur in tijd, maar vindt dit niet plaats binnen zes maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest de werknemer het recht om het uur in tijd te compenseren. Het extra gewerkte uur wordt dan in de maand volgend op de termijn van zes maanden alsnog uitbetaald.

ARTIKEL 19 DIENSTROOSTERTOESLAG

- 19.1 Voor het werken in ploegendienst wordt een dienstroostertoeslag toegekend. De toeslag wordt berekend aan de hand van de navolgende tijdzonematrix, waarbij de toeslag de optelsom is van inconvenientiewaarden per gewerkt uur, uitgedrukt in een percentage van het uursalaris.

| van | tot | maandag | dinsdag | woensdag | donderdag | vrijdag | zaterdag | zondag | |
|-------|-------|---------|---------|----------|-----------|---------|----------|--------|-------|
| 00.00 | 07.00 | 51,5% | | | | | | | 68,6% |
| 07.00 | 19.00 | 0% | | | | | | 68,6% | 91,5% |
| 19.00 | 00.00 | 51,5% | | | | | | | 68,6% |

- 19.2 De dienstroostertoeslag wordt uitgedrukt in een gemiddelde toeslag per maand, rekenkundig afgerond op één cijfer achter de komma. Dit geldt eveneens voor individuele arbeidspatronen.

ARTIKEL 20 CONSIGNATIE

- 20.1 Van consignatie is sprake, als de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur.

- 20.2 De geconsigneerde werknemer zorgt dat hij te allen tijde bereikbaar is en hij onthoudt zich van activiteiten of handelingen die hem verhinderen aan een oproep tot het verrichten van werkzaamheden gevolgd te geven.

- 20.3 De consignatietoeslag bedraagt:

| | | Per 1 juni 2023 | Per 1 oktober 2023 |
|--|-------|-----------------|--------------------|
| - per periode van 24 uur op werkdagen | € 36 | € 38 | € 38 |
| - per periode van 24 uur op roostervrije dagen | € 105 | € 111 | € 112 |
| - per periode van 24 uur op feestdagen | € 126 | € 134 | € 136 |

- 20.4 Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt aan het begin van het kalenderjaar voor het gehele jaar een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan zeven etmalen per vier weken te consigner. De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoeslag wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag per maand.

- 20.5 Voor elke oproep tussen 23.00 uur en 07.00 uur wordt minimaal een uur vergoed, ook als er geen sprake is van een extra reis naar het bedrijf.

ARTIKEL 21 AFBOUWREGELING DIENSTROOSTERTOESLAG EN CONSIGNATIETOESLAG

- 21.1 De werknemer die niet meer geconsigneerd is, ontvangt vanaf de dag waarop dat gebeurt geen consignatietoeslag meer.

- 21.2 De werknemer die gaat werken in een dienstrooster met een lagere toeslag (waaronder dagdienst), ontvangt vanaf de dag waarop dat gebeurt de toeslag behorend bij het nieuwe rooster.

- 21.3 Als het stoppen van de consignatie dan wel het werken in een rooster met een lagere toeslag het gevolg is van bedrijfsomstandigheden en gebeurt op initiatief van de werkgever, behoudt de werknemer na overplaatsing gedurende de lopende maand zijn oude toeslag. Daarna komt deze werknemer in aanmerking voor de volgende afbouwregeling. Tempo en mate van afbouw van de toeslag is daarin afhankelijk van de periode dat de werknemer in consignatierooster of aaneengesloten in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest. De afbouwregeling voor de werknemer die ouder is dan 60 jaar en 5 jaar of langer aaneengesloten in consignatierooster of in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest, geldt ook indien de overplaatsing plaatsvindt op verzoek van de werknemer.

| Periode werkzaam in een consignatierooster of aangesloten werkzaam in hetzelfde ploegenrooster | Aantal maanden en percentage doorbetaling verschil oude en nieuwe toeslag | | | | |
|--|---|-----|-----|-----|-----|
| | 100% | 80% | 60% | 40% | 20% |
| korter dan 6 maanden | - | - | - | - | - |
| 6 maanden tot 3 jaar | 1 | - | - | - | - |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 jaar tot 5 jaar | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 5 jaar of langer | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 jaar of langer en bovendien 60 jaar of ouder op het moment van overplaatsing. | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 |

ARTIKEL 22 OVERWERK

22.1 Algemeen

22.1.1 Onder overwerkuren worden verstaan, uren die op verzoek van de werkgever:

- extra worden gewerkt met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur;
- buiten het dagvenster (voor de dagdienstwerknemer) of het geldende dienstrooster (voor de ploegendienstwerknemer) worden gewerkt, met een minimum van een half uur.

Het overwerk wordt op een heel kwartier naar boven afgerond.

22.1.2 Uitsluitend de volgende werknemers komen in aanmerking voor vergoeding van overwerk op basis van dit artikel:

- werknemers ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8;
- werknemers in 5-ploegendienst ingedeeld in salarisgroep 9;
- werknemers ingedeeld in salarisgroep 9 en 10 die werkzaam zijn in dagdienst en geconsigneerd zijn, en/of die, naar oordeel van het management, gedurende een bepaalde tijd regelmatig, onvermijdbaar en voorzienbaar overwerk verrichten.

Voor de (overige) werknemers ingedeeld in salarisgroep 11 tot en met 13, zal bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk een afzonderlijke beloningsregeling worden getroffen. Voor de berekening van de toeslagen wordt in dat geval een vergelijkbare methodiek gevolgd als voor werknemers in de salarisgroepen 9 en 10 (zie 22.1.6). In een dergelijke beloningsregeling kan tevens worden bepaald dat de basisvakantie zoals aangegeven in artikel 32.2.1 wordt verminderd met maximaal 16 uur.

22.1.3 Wanneer er sprake is van overwerk, dan komen deze uren in aanmerking voor de in artikel 18.1.2 vermelde beloning van één uurinkomen, indien:

- er sprake is van overwerk door extra gewerkte uren; of
- er sprake is van overwerk door een werknemer in dagdienst buiten het dagvenster, voor gewerkte uren na 23.00 uur.

22.1.4 De toeslag voor overwerk bedraagt:

- 50% per uur voor overwerk (aansluitend) op werkdagen;
- 100% per uur voor overwerk op roostervrije dagen;
- 200% per uur voor overwerk op feestdagen.

22.1.5 In afwijking van de overwerkbepalingen voor werknemers in de salarisgroepen 2 t/m 8, geldt voor werknemers in 5-ploegendienst in salarisgroep 9 dat alle gemaakte overwerkuren worden vergoed en beloond met een toeslag van 50% per uur, ongeacht de dag of het tijdstip waarop overwerk plaatsvindt.

22.1.6 In afwijking van de overwerkbepalingen voor werknemers in de salarisgroepen 2 t/m 8, geldt voor werknemers ingedeeld in salarisgroep 9 en 10 die op grond van artikel 22.1.2 in aanmerking komen voor de vergoeding van overwerk, dat gemaakte overwerkuren worden vergoed en beloond met de volgende toeslagen per uur:

| | Salarisgroep 9 | Salarisgroep 10 |
|-------------------------------------|----------------|-----------------|
| Overwerk (aansluitend) op werkdagen | 22,50% | 12,50% |
| Overwerk op roostervrije dagen | 45,00% | 25,00% |
| Overwerk op feestdagen | 90,00% | 50,00% |
| Meeruren door deeltijdwerknemers | 11,25% | 6,25% |

22.2 Werken in de nacht en rusttijd

22.2.1 Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts werkt, worden de uren die hij na 23.00 uur heeft gewerkt, vermeerderd met 1 uur, de volgende ochtend vanaf het begin van de werktijd gecompenseerd als rusttijd.

22.2.2 Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts tussen 01.00 uur en 06.00 uur meerdere malen werkt, wordt de tijdsduur tussen de tijdstippen van overwerk eveneens de volgende ochtend als

rusttijd gecompenseerd.

- 22.2.3 Wanneer de resterende normale werktijd door de berekende rusttijd korter dan twee uur zou worden, hoeft de werknemer die dag niet meer terug te komen.

22.3 Meeruren door deeltijdwerknemer

22.3.1 *Deeltijdwerknemer in dagdienst*

Wanneer de deeltijdwerknemer in dagdienst zijn dagelijkse werktijd overschrijdt, is er sprake van meeruren, voor zover

- de totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt
- de totaal gewerkte tijd per week niet meer dan 40 uur bedraagt en
- deze meeruren worden gewerkt tijdens het dagvenster.

Bij overschrijding van de werktijd buiten het dagvenster of bij overschrijding waarbij de deeltijdwerknemer op een dag meer dan 8 uur werkt of in een week meer dan 40 uur, is artikel 22.1 van toepassing.

22.3.2 *Deeltijdwerknemer in ploegdienst*

Wanneer de deeltijdwerknemer in ploegdienst zijn dagelijkse werktijd overschrijdt, is er sprake van meeruren, voor zover

- de totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt én
- deze meeruren worden gewerkt tijdens de werktijd volgens het voor zijn eigen ploeg geldende rooster.

Bij overschrijding van de werktijd volgens het voor zijn eigen ploeg geldende rooster, of bij een overschrijding waarbij de deeltijdwerknemer op een dag meer dan 8 uur werkt, is artikel 22.1 van toepassing.

- 22.3.3 De toeslag voor meeruren bedraagt 25%.

ARTIKEL 23 EXTRA REIS

- 23.1 Als de werknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.

- 23.2 De toeslag voor een extra reis bedraagt:

- 75% per keer op werkdagen;
- 200% per keer op roostervrije dagen;
- 300% per keer op feestdagen.

- 23.3 Als er sprake is van een extra reis, wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

- 23.4 De extra kilometers woon-werkverkeer worden vergoed o.b.v. de kilometervergoeding zakelijk reizen (zie artikel 38.4).

ARTIKEL 24 WAARNEMING ANDERE FUNCTIE

- 24.1 De werknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8, die tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarneemt, ontvangt daarvoor per volledig waargenomen dienst een beloning, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de waargenomen functie wordt volledig vervuld over een periode van minstens een aaneengesloten dag of dienst;
- in de functiebeschrijving van de werknemer is geen rekening gehouden met het waarnemen van de betreffende functie;
- de waarneming is voorafgegaan door een uitdrukkelijke opdracht van de leidinggevende en is schriftelijk vastgelegd.

- 24.2 De werknemer die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag. Deze toeslag bedraagt:

- 50% als de waargenomen functie één schaal hoger is ingedeeld;
- 75% als de waargenomen functie twee schalen hoger is ingedeeld;
- 100% als de waargenomen functie drie of meer schalen hoger is ingedeeld.

De toeslag wordt berekend aan de hand van het schriftelijk vastgelegde tijdstip van begin en einde van de waarneming.

- 24.3 De werknemer, die op verzoek van de werkgever een lager of gelijk ingedeelde functie waarneemt,

krijgt het salaris van zijn normale functie doorbetaald.

ARTIKEL 25 INCIDENTEEL INVALLEN IN ANDER SOORT DIENSTROOSTER

- 25.1** Van incidenteel invallen in een ander soort dienstrooster (bijvoorbeeld van dagdienst naar 5-ploegendienst of andersom) is sprake wanneer een werknemer niet langer dan vijf dagen invalt in een ander soort dienstrooster.
- 25.2** De werknemer in dagdienst ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in artikel 22 (overwerk) en 23 (extra reis).
- 25.3** De ploegendienstwerknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt een toeslag van € 108,-, per 1 juni 2023 € 114,- en per 1 oktober 2023 € 115,- per keer (invalperiode). Als deze werknemer invalt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende rooster niet behoeft te werken zijn de bepalingen van artikel 22 (overwerk) en 23 (extra reis) van toepassing.
- 25.4** De 5 ploegendienstwerknemer die incidenteel invalt in dagdienst, ontvangt een beloning voor overwerk op roostervrije dagen (artikel 22) en een extra reis (artikel 23) indien en voor zover het invallen plaatsheeft op dagen dat volgens rooster geen werkzaamheden zouden worden verricht.

ARTIKEL 26 WISSELING VAN DIENSTROOSTER

- 26.1** Als de ploegendienstwerknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 op verzoek van de werkgever in een andere dienst binnen hetzelfde soort dienstrooster wordt geplaatst, zal de werkgever ernaar streven dat door die verschuiving niet minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest.
- 26.2** De toeslag voor wisseling van dienst op verzoek van werkgever (sprongtoeslag) bedraagt € 108,- , per 1 juni 2023 € 114,- en per 1 oktober 2023 € 115,- per keer. Deze toeslag wordt niet vaker dan twee keer per maand uitgekeerd. Bovendien wordt de toeslag niet opnieuw uitgekeerd als de werknemer binnen 14 dagen na deze wisseling wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst.

ARTIKEL 27 TIJDELIJKE PLAATSING IN DAGDIENST VANUIT 5-PLOEGENDIENST

- 27.1** De bedrijfsvoering kan het noodzakelijk maken dat de werknemer tijdelijk, voor tenminste een aaneengesloten dagdienstperiode van 5 dagen, vanuit 5-ploegendienst in dagdienst wordt geplaatst. Bij plaatsing in of vanuit een ander type dienstrooster worden de afspraken voor arbeidsduur en beloning zo nodig hiervan afgeleid.
- 27.2** Bij tijdelijke plaatsing gedurende een periode van minimaal 5 dagen en maximaal 3 maanden geldt dat:
- 27.2.1** *Van ploegendienst naar dagdienst*
Het heeft de voorkeur de dagdienstperiode te laten starten na de laatste roostervrije dagen in het voor betrokkene geldende 5-ploegendienstrooster. Als dit vanwege bedrijfsomstandigheden onmogelijk blijkt geldt het volgende:
- Direct voorafgaand aan de dagdienstperiode wordt een rustperiode van ten minste 11 uur in acht genomen.
 - Als door de tijdelijke plaatsing in het dagdienstrooster dreigt dat de werknemer door de combinatie van ploegenrooster en dagdienstrooster op meer dan 7 aaneengesloten dagen zou moeten werken, heeft de werknemer voorafgaand aan de tijdelijke plaatsing in dagdienst recht op 1 dag(dienst) rust.
 - De tijdelijke plaatsing in dagdienst na een nachtdienst vindt niet eerder plaats dan nadat de betrokken werknemer 48 uur rust heeft genoten.
 - Beloningen voor overwerk op roostervrije dagen (artikel 22) en voor een extra reis (artikel 23) zijn van toepassing bij aanvang van de tijdelijke plaatsing in dagdienst.
 - Gewerkte roostervrije dagen worden gecompenseerd als overwerk. Hierbij wordt gerekend vanaf de laatste vrije dag van het 5-ploegendienstrooster, maximaal 9 dagen terug naar de eerste dagdienst dag.
 - Voor de duur van de plaatsing wordt de 5-ploegendienstmedewerker als dagdienstmedewerker beschouwd, zodat de betrokken 5-ploegendienstmedewerker werkt volgens het normale rooster van de dagdienstmedewerker.
 - In de periode waarin de werknemer in dagdienst werkzaam is wordt na afloop van die periode op jaarbasis 120 uur als PKB-uren toegevoegd aan het PKB.
 - De werknemer behoudt gedurende deze periode de volledige dienstroostertoeslag plus 4,5%.
 - Bijzondere beloningen (zoals toeslag voor overwerk en extra reis) worden toegekend mits is

- voldaan aan de voor dagdienstmedewerkers geldende voorwaarden.
- Een dag kan maar één keer voor bijzondere beloning in aanmerking komen.

27.2.2

Van dagdienst naar ploegdienst

Het heeft de voorkeur de dagdienstperiode te laten eindigen vóór de roostervrije dagen in het voor betrokkene geldende 5-ploegdienstrooster. Als dit vanwege bedrijfsomstandigheden onmogelijk blijkt geldt het volgende,

- De (terug)plaatsing in ploegdienst vindt niet eerder plaats nadat werknemer 2 kalenderdagen rust heeft genoten.
- Beloningen voor overwerk op roostervrije dagen (artikel 22) en voor een extra reis (artikel 23) zijn van toepassing bij beëindiging van de tijdelijke plaatsing in dagdienst.
- Gewerkte roostervrije dagen worden gecompenseerd als overwerk. Hierbij wordt gerekend vanaf de eerste vrije dagen van het 5-ploegenrooster, maximaal 9 dagen vooruit naar de laatste dag in het dagdienstrooster (hierbij wordt er vanuit gegaan dat de dagdienstweek van maandag tot en met zondag loopt).
- Een dag kan maar één keer voor bijzondere beloning in aanmerking komen.

27.3

Bij een tijdelijke plaatsing gedurende een langere periode dan 3 maanden, maar niet langer dan 2 jaar zullen beloningen voor overwerk (artikel 22) en extra reis (artikel 23), die uitgaan boven 100% per uur, worden vergoed voor zover deze de dienstroostertoeslag overstijgen.

27.4

Als de periode van 2 jaar als bedoeld in artikel 27.3 wordt overschreden, zal de werknemer definitief in dagdienst worden geplaatst en start de afbouw van dienstroostertoeslag conform artikel 21.

ARTIKEL 28 OVERPLAATSING NAAR ANDER SOORT DIENSTROOSTER

28.1

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster (bijvoorbeeld van dagdienst naar 5-ploegdienst of andersom) is sprake, als het de bedoeling is dat de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster werkt.

28.2

Als de werknemer wordt overgeplaatst naar een ander dienstrooster, ontvangt hij vanaf dat moment de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster. Als de werknemer in de eerste zeven dagen van zijn nieuwe rooster meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster, zijn artikel 22 (overwerk) en 23 (extra reis) van toepassing.

28.3

Als de werknemer wordt overgeplaatst naar een met een lagere toeslag beloond dienstrooster ten gevolge van bedrijfsomstandigheden en op initiatief van de werkgever, geldt de in artikel 21 opgenomen afbouwregeling.

ARTIKEL 29 WERKEN (AANSLUITEND) OP FEESTDAGEN

29.1

De werknemer die volgens zijn rooster op een feestdag werkt, heeft recht op een toeslag per uur dat hij volgens zijn rooster werkt

29.2

De toeslag bedraagt:

- 125% voor de werknemer in 5-ploegdienst;
- 100% voor de werknemer in een andere dan 5-ploegdienst, wanneer de feestdag op een zaterdag of zondag valt;
- 200% voor de werknemer in een andere dan 5-ploegdienst, voor het werken op feestdagen op maandag tot en met vrijdag.

29.3

De werknemer kan ervoor kiezen om de toeslag geheel in geld te laten uitkeren, of tegen inlevering van 100% maal het aantal uren dat hij volgens zijn rooster dagelijks werkt een dienst vrijaf reserveren die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de eventueel resterende toeslag uitbetaald.

29.4

De werknemer in 3-ploegdienst verricht geen arbeid in de nacht volgend op de feestdag. Als bedrijfsomstandigheden het wenselijk maken om in deze nacht volgend op de feestdag toch te werken, wordt deze dienst beloond op basis van de voor die dag geldende overwerkregeling.

ARTIKEL 30 WINSTUITKERING

30.1 Toepassing

De werknemer heeft recht op een winstuitkering volgens de in dit artikel opgenomen voorwaarden. Om in aanmerking te komen voor de volledige winstuitkering moet de werknemer gedurende het volledige financiële jaar (van 1 april t/m 31 maart) in dienst zijn geweest. De werknemer die uit dienst of in dienst treedt gedurende dit jaar, ontvangt 1/12 deel van de winstuitkering voor elke volledige kalendermaand waarin hij in dienst is geweest gedurende dit financiële jaar.

30.2 Return on Assets (ROA)

De hoogte van de winstuitkering is afhankelijk van de 'Return on Assets' (ROA). Dit is de verhouding tussen het geconsolideerde bedrijfsresultaat en de geconsolideerde gemiddelde bezittingen van Teijin Aramid, zoals jaarlijks gerapporteerd aan Teijin Ltd. De ROA wordt uitgedrukt in een percentage, dat wordt berekend met de volgende formule:

$$\text{ROA} = \frac{\text{Geconsolideerde bedrijfsresultaat}}{\text{Geconsolideerde gemiddelde bezittingen}} \times 100\%$$

30.3 Berekening van de uitkering

De winstuitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het maandinkomen van de werknemer in actieve dienst in het voorafgaande financiële jaar over de periode van 1 april t/m 31 maart, verhoogd met:

- het PKB (exclusief de variabele toeslagen als bedoeld in 18.1.6)
- de vakantietoeslag, voor zover niet gebruikt in het PKB.

De winstuitkering bedraagt:

- 0% bij een ROA van 0%;
- 10% bij een ROA van 25% en hoger.

Bij tussenliggende verhoudingsgetallen wordt de winstuitkering naar evenredigheid berekend. Het uitkeringspercentage wordt afgerond op tienden van procenten. De winstuitkering maakt geen deel uit van het jaarinkomen noch van enige grondslag, met uitzondering van de pensioengrondslag.

30.4 Betaling

De winstuitkering over het voorgaande financiële jaar zal, indien van toepassing, worden betaald na goedkeuring van de jaarlijkse financiële stukken en het bekend maken van het bedrijfsresultaat van Teijin Aramid BV. Dit betekent gewoonlijk dat de winstuitkering samen met het salaris van juni zal worden uitbetaald.

30.5 Arbeidsongeschiktheid

Voor de toepassing van dit artikel worden de eerste twee opeenvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld met perioden van actieve dienst. De grondslag voor de winstuitkering over deze perioden is het inkomen bij arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld op basis van artikel 37.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

ARTIKEL 31 ALGEMENE BEPALINGEN

- 31.1** De werkgever is aan de werknemer geen beloning verschuldigd over de tijd, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op beloning in de gevallen, bedoeld in de artikelen 628 BW (geen arbeid, toch loon) en 629 BW (recht op loon in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid).
- 31.2** In afwijking van het bepaalde in artikel 31.1, zal de werkgever het inkomen geheel of gedeeltelijk doorbetalen als:
- de werknemer vakantie op grond van artikel 32 heeft;
 - de werknemer PKB-uren opneemt op grond van artikel 33 en bijlage 4;
 - de werkgever afwezigheid heeft toegestaan naar aanleiding van een in artikel 35 genoemde gebeurtenis gedurende de daarbij vermelde tijd van afwezigheid;
 - in verband met de viering van een feestdag vrijaf wordt gegeven;
 - de werknemer door arbeidsongeschiktheid geen of voor een deel arbeid kan verrichten en recht heeft op een wettelijke uitkering (zie artikel 37).

ARTIKEL 32 VAKANTIE

- 32.1 Omvang vakantie**
De werknemer heeft recht op een wettelijke vakantie van 160 uur per kalenderjaar. De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.
- 32.2 Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken**
De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd waarin hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft. In de gevallen genoemd in artikel 635 BW (geen arbeid, toch vakantie) bouwt de werknemer wel vakantie op. Zo wordt bij arbeidsongeschiktheid volledig vakantie opgebouwd.
- 32.3 Opname van vakantie**
- 32.3.1** Vakantie kan worden opgenomen in uren. De werknemer neemt de vakantie-uren op in het jaar waarin de vakantie is toegekend. Als dit niet is gebeurd wijst de werkgever (na goed overleg met de werknemer) een half jaar na afloop van het betreffende kalenderjaar de resterende uren aan om op te nemen.
- 32.3.2** De werknemer kan één keer per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
- 32.3.3** Als regel neemt de werknemer in elk jaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op.
- 32.3.4** Onverminderd het bepaalde in artikel 32.3 (recht om vakantie op te nemen) is voor het opnemen van vakantie toestemming van de direct leidinggevende nodig. Toestemming voor het opnemen van vakantieuren zal alleen worden geweigerd bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.
- 32.3.5** Een verzoek voor het opnemen van vakantie voor een aaneengesloten periode (bijvoorbeeld zomervakantie, kerstvakantie) moet tijdig bij de direct leidinggevende worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek wordt rekening gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel alleen rekening gehouden als en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.
- 32.3.6** Wanneer de werknemer tijdens ziekte vakantie opneemt, worden de opgenomen vakantie-uren van zijn tegoed afgeboekt.
- 32.4 Bedrijfsvakantie en collectieve vakantiedagen**
- 32.4.1** De werkgever kan jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vaststellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij het begin van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de OR vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.
- 32.4.2** De werkgever kan bij het begin van het jaar, na overleg met de OR, maximaal drie werkdagen

aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende vakantiedagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantieuren te reserveren.

32.5 Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, als hij dit tijdig van tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantie voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

32.6 Ziekte tijdens vakantie

Als de werknemer tijdens opgenomen vakantie buiten zijn opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantie, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de werknemer de voor hem geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid heeft nageleefd.

32.7 Bijzonder verlof en vakantie

Als een (niet) voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 35.2 zich voordoet tijdens opgenomen vakantie en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantie tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

ARTIKEL 33 PKB-UREN

33.1 Naast wettelijke vakantie op grond van artikel 32, bouwt de werknemer over de tijd dat hij in dienst is van werkgever PKB-uren op overeenkomstig het bepaalde in dit artikel. PKB-uren is geen vakantie als bedoeld in artikel 634 e.v. BW.

33.2 De werknemer heeft recht op 24 PKB-uren per kalenderjaar. Dit recht wordt cumulatief verhoogd met PKB-uren op grond rooster of leeftijd:

- 184 uur voor de werknemer werkzaam in dagdienst;
- 16 uur voor de werknemer in een speciaal 36-uursrooster;
- 24 uur voor de werknemer jonger dan 18 jaar;
- 8 uur vanaf de 45-jarige leeftijd;
- 16 uur vanaf de 50-jarige leeftijd;
- 24 uur vanaf de 55-jarige leeftijd;
- 32 uur vanaf de 60-jarige leeftijd;
- 40 uur vanaf de 65-jarige leeftijd.

33.3 De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft in dat jaar recht op een aantal PKB-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal PKB-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

33.4 De werknemer die gebruik maakt van arbeidsduurverkorting op basis van het Generatiepact (artikel 40) doet gedurende de deelname afstand van de leeftijdgerelateerde PKB-uren op grond van artikel 33.2.

ARTIKEL 34 VERLOFSPAREN

34.1 De werknemer kan uren (PKB-uren, bovenwettelijk verlof, extra aangekocht PKB-verlof en overwerk) aanwijzen om als tijd te sparen (verlofsparen) met als doel om vervroegd te stoppen met werken of om het geheel of gedeeltelijk op te nemen gedurende de loopbaan.

34.2 De aangekochte en gespaarde uren worden bijgeschreven op het saldo verlofsparen, een en ander tot aan het fiscale maximum verlofspaaruren. Is dat maximum bereikt (500 dagen, parttimers naar rato), dan wordt het meerdere automatisch uitbetaald.

34.3 Verlofspaaruren verjaren niet.

34.4 De medewerker kan tijdens de arbeidsovereenkomst de verlofspaaruren alleen in tijd opnemen (en dus niet laten uitbetalen).

34.5 Bij einde dienstverband worden alle niet-opgenomen verlofspaaruren uitbetaald.

34.6 Bij pensionering is het uitgangspunt dat alle verlofspaaruren voor pensioendatum zijn opgenomen.

34.7 De waarde (in €) van een verlofspaaruur bij aankoop of uitbetaling bij einde dienstverband is gelijk aan het actuele uurinkomen.

ARTIKEL 35 VERLOF

35.1

Naast vakantie-uren, PKB-uren en vrijaf op feestdagen (dagdienst) gelden de volgende verlofregelingen (volledig doorbetaald, gedeeltelijk doorbetaald of onbetaald):
Alle wettelijke verlofvormen en -regelingen zijn volledig van toepassing. Dit zijn in ieder geval:

| Verlofvorm | In aanvulling op de wettelijke regeling geldt het volgende: |
|--|---|
| 1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof | de werknemer krijgt 100% van het inkomen doorbetaald. |
| 2. Geboorteverlof voor partners | - |
| 3. Aanvullend geboorteverlof voor partners | de werknemer krijgt 100% van het inkomen doorbetaald gedurende het aanvullend geboorteverlof van maximaal vijf weken. |
| 4. Onbetaald ouderschapsverlof | - |
| 5. Betaald ouderschapsverlof | de werknemer krijgt de UWV-uitkering van gedurende maximaal 9 weken van 70% van het inkomen (gemaximeerd op het maximum uitkeringsdagloon) aangevuld tot 100% van het inkomen; mits opname in het eerste levensjaar van het kind. |
| 6. Adoptie- en pleegzorgverlof | de werknemer krijgt 100% van het inkomen doorbetaald tijdens de zes aaneengesloten weken verlof in verband met adoptie van een kind. |
| 7. Kortdurend zorgverlof | de werknemer krijgt 80% van het inkomen doorbetaald. Deze aanvulling geldt ook als de werknemer als mantelzorger kortdurend zorgverlof opneemt. |
| 8. Langdurend zorgverlof | - |
| 9. Calamiteiten- of kort verzuimverlof | de werknemer krijgt 100% van het inkomen doorbetaald gedurende de volgende situaties (zie tabel hierna). Indien een bepaalde situatie ook wettelijk geregeld is, geldt de voor de werknemer meest gunstige bepaling. |

35.2

Calamiteiten- of kortverzuimverlof

| Situatie | Duur van verlof |
|---|--|
| Overlijden van <ul style="list-style-type: none"> de partner een biologische -, stief- of pleegouder een biologische -, stief- of pleegkind een schoonouder | Van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart |
| Overlijden van <ul style="list-style-type: none"> een grootouder een broer, zus, zwager of schoonzus een kleinkind | Eén dag en als de uitvaart wordt bijgewoond nog een tweede dag |
| Bezoek aan huisarts, tandarts, medisch specialist en oproep als bloeddonor dat niet buiten werktijd kan plaatsvinden | Benodigde tijd (in overleg met leidinggevende) |
| Lessen en oefeningen BHV | Benodigde tijd |
| Als lid van de locatie-brandweer deelnemen aan brandweeredstrijden buiten de locaties van Teijin Aramid | Benodigde tijd |
| In noodsituaties deelnemen aan blus- of reddingswerkzaamheden voor de regionale brandweer | Benodigde tijd, voor zover de werknemer gemist kan worden én wanneer hierover afspraken tussen de locatie en de regionale brandweer zijn gemaakt |
| Lidmaatschap bedrijfsrelevante examencommissies | Benodigde tijd (in overleg met leidinggevende) |
| Deelname aan sportevenement met een vertegenwoordigend karakter van het bedrijfsonderdeel bij Teijin Aramid-brede activiteiten, die met instemming van Teijin Aramid zijn georganiseerd | Maximaal 1 dag/dienst |
| Het als lid bijwonen van zittingen van een gemeenteraad of van vergaderingen van door de gemeenteraad of de burgemeester benoemde commissies uit de gemeenteraad | Benodigde tijd |

De werknemer heeft het recht om bij de volgende voorzienbare heugelijke gebeurtenissen tijd op te nemen (van het eigen urentegoed), mits de werknemer de werkgever hierover tijdig informeert.

| Situatie | Duur van verlof |
|---|------------------------|
| Aantekening van huwelijk | ½ dag/dienst |
| Huwelijk | 2 dagen/diensten |
| Huwelijk van kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus | 1 dag/dienst |
| 25-, 40-, 50 of 60-jarig huwelijk van werknemer, ouders, pleegouders, schoonouders of grootouders | 1 dag/dienst |
| Bevalling van de partner | 1 dag/dienst |
| 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van werknemer, echtgenote, ouder, schoonouder of grootouder | 1 dag/dienst |
| Verhuizing | 2 dagen/diensten |

35.3

Naast de wettelijke verlofvormen (en alle aanvullingen daarop) geldt het volgende:

Langdurig verlof (betaald of onbetaald)

De werknemer kan eens per 7 jaar voor een periode van maximaal 6 maanden aaneengesloten onbetaald verlof opnemen (en/of betaald verlof vanuit verlofspaaarsaldo) als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

HOOFDSTUK 7 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

ARTIKEL 36 ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

- 36.1** De werknemer kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectieve contract, individueel verzekeren tegen de kosten van ziekte. Deze verzekeringsmogelijkheid staat ook open voor gezinsleden van de werknemer.
- 36.2** De werkgever zal kosten van ziekte ontstaan tijdens een dienstreis in het buitenland, gemaakt in opdracht van de werkgever, vergoeden voor zover de verzekeraar deze kosten niet vergoedt. Onder deze kosten van ziekte worden in voorkomende gevallen begrepen de kosten van het vervoer naar Nederland.

ARTIKEL 37 INKOMEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

37.1 Algemeen

- 37.1.1** Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 37.1.2** Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:
- de WULBZ-periode (Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte), de wettelijk periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke re-integratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;
 - de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsgeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).
- 37.1.3** Onder oorspronkelijk maandinkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het maandinkomen zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van toepassing was.
- 37.1.4** Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het door de werkgever verzekerde aanvullende Arbeidsongeschiktheidspensioen.

37.2 WULBZ-periode

- 37.2.1** Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de WULBZ-periode 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- 37.2.2** Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die zijn overeengekomen in en uitgevoerd zijn op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% van het maandinkomen plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van al dan niet aangepast werk, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing.
- 37.2.3** Als na afloop van de WULBZ-periode de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de in artikel 37.2.2 bedoelde aanvulling worden gecontinueerd gedurende nogmaals maximaal 52 weken.
Dit is ook van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een wettelijke uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid uit te stellen.

37.3 WIA-periode

- 37.3.1** **Volledige arbeidsongeschiktheid (IVA)**
Voor de werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die op grond daarvan een IVA-uitkering ontvangt, zal de werkgever gedurende het derde ziektejaar een aanvulling op de sociale verzekeringsuitkeringen geven tot 80% van het oorspronkelijk jaarinkomen als en voor zolang hij naar de maatstaven van de IVA volledig arbeidsongeschikt is en de desbetreffende voorschriften nakomt.

37.3.2

Gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid (WGA)

Voor werknemers is per 1 juli 2019 een collectieve WGA Plus verzekering afgesloten. Toetreding tot deze verzekering is alleen mogelijk voor werknemers die op 1 juli 2019 niet ziek en/of arbeidsongeschikt zijn.

De WGA Plus verzekering geeft een aanvulling op de WGA-uitkering tot 70% dan wel 75% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen), afhankelijk van de benutting van de restverdiencapaciteit. De premie van deze verzekering wordt voor de helft betaald door de werkgever en voor de andere helft door de werknemer. De premie wordt ingehouden op de maandelijkse salarisbetaling.

Voor werknemers die wegens ziekte niet in de collectieve WGA Plus verzekering (kunnen) worden opgenomen, gelden de aanvullingsbepalingen van artikel 39.3 van de cao Teijin Aramid 2017-2019, die zijn opgenomen in bijlage 8.

37.3.3

Gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid (> 65%)

Bij een mate van arbeidsgeschiktheid groter dan 65% is geen sprake van een WGA-uitkering. De werknemer ontvangt in dat geval een aanvulling, indien het inkomen in de nieuwe functie minder bedraagt dan het inkomen uit de oude functie. Deze aanvulling bedraagt 80% van het verschil tussen het inkomen uit de oude en de nieuwe functie.

37.4

Slotbepalingen

37.4.1

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.

37.4.2

Als de sociale verzekeringsuitkeringen worden gekort door toedoen van de werknemer, zal de verlaging van de uitkering niet door de werkgever worden gecompenseerd. De op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen door de werkgever worden onmiddellijk verlaagd met hetzelfde bedrag waarmee de uitkering is gekort.

37.4.3

Vorderingen die de werknemer heeft op het UWV of op andere wettelijke uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid, worden door hem aan de werkgever overgedragen, voor zolang het maandinkomen door de werkgever wordt doorbetaald of voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt.

37.4.4

Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid bij een of meer derden een vordering tot schadevergoeding voor salarisderiving kan claimen. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren, ter grootte van de aanvullende uitkeringen die de werknemer op grond van dit artikel zou ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding ten aanzien van derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met de schadevergoeding die de werkgever van de derde(n) ontvangt.

ARTIKEL 38 VERGOEDING WOON-WERKVERKEER, THUISWERKEN EN ZAKELIJK REIZEN

Dit artikel in niet van toepassing op de werknemer die een leaseauto van de werkgever heeft.

- 38.1 Woon-werkverkeer**
De werknemer krijgt - ongeacht de wijze van vervoer - een tegemoetkoming voor alle afgelegde kilometers woon-werkverkeer. Dat zijn de kilometers tussen het woonadres en het adres van de standplaats, gemeten volgens de meest gebruikelijke weg en rekenkundig afgerond op hele kilometers. De bijdrage per kilometer bedraagt € 0,21 (en per 1 januari 2023 € 0,22) bruto per afgelegde kilometer (die volgens de huidige fiscale wetgeving volledig onbelast is).
- 38.2 Thuiswerkvergoeding**
Voor de dagen die de werknemer volledig thuis werkt (en waarop de werknemer dus niet op de standplaats komt of een zakelijke reis naar een andere locatie of elders maakt) krijgt hij/zij een thuiswerkvergoeding van € 3,76 per dag.
- 38.3 Uitbetaling van woon-werkverkeer en thuiswerkvergoeding**
Via *employee self service* geeft de werknemer per dag aan of hij/zij
- woon-werkverkeer hebt gehad naar de standplaats, of
- volledig thuis heeft gewerkt, of
- afwezig was (verlof, ziek, bijzonder verlof e.d.).
De vergoeding voor woon-werkverkeer en thuiswerken wordt maandelijks uitbetaald tegelijk met het salaris.
- 38.4 Zakelijk reizen (incl. extra opkomst op een dag waarop al woon-werkverkeer is geweest)**
- 38.4.1 Zakelijk reizen is voor Teijin Aramid reizen naar o.a. een klant, een andere Teijin Aramid-locatie dan de standplaats, een zakelijke relatie, een externe vergaderlocatie, een opleidingslocatie of een seminar.
- 38.4.2 Maakt de werknemer gebruik van eigen vervoer voor zakelijk reizen dan krijg hij/zij € 0,21 (per 1 januari 2024 € 0,22) bruto per kilometer vergoed (die onder de huidige fiscale wetgeving volledig onbelast is).
- 38.4.3 Is de werknemer op een dag waarop zakelijk met eigen vervoer is gereisd ook op de standplaats (met eigen vervoer) geweest dan declareert hij/zij alleen de extra gereden kilometers ten opzichte van heen-en-weer-reizen naar de standplaats.
Noodzakelijke parkeer-/tol- en veerkosten kunnen eveneens worden gedeclareerd.
- 38.4.4 Reist de werknemer mee met een collega dan krijgt hij/zij geen vergoeding.
- 38.4.5 Indien de werknemer slechts WA-verzekerd is, dan kan hij/zij Teijin Aramid niet aansprakelijk stellen voor eigen schade tijdens zakenreizen.
- 38.4.6 Reist de werknemer met het openbaar vervoer dan krijgt hij/zij de werkelijke kosten vergoed op declaratiebasis.
- 38.4.7 In plaats van eigen vervoer of openbaar vervoer kan hij/zij ook gebruik maken van een huurauto of een poolauto van/via Teijin Aramid.

ARTIKEL 39 PENSIOEN

1 Pensioenovereenkomst

1.1

In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling. Voor de uitvoering van de pensioenregeling is werkgever met ingang van 1 januari 2018 een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting aangegaan bij Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: Pensioenfonds PGB). De overeenkomst met Pensioenfonds PGB is aangegaan voor de duur van vijf jaar (tot 1 januari 2028) en betreft een voortzetting van de overeenkomst die gesloten was bij Pensioenfonds PGB over de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022.

1.2

De pensioenovereenkomst is hetgeen in dit artikel met betrekking tot pensioen is bepaald.

1.3

De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Pensioenfonds PGB zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.

1.4

Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement.

1.5

Indien en voor zover Pensioenfonds PGB het pensioenreglement (Basis Pensioenregeling Premieovereenkomst) wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast.

1.6

De bepalingen in dit artikel zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.

2 Definities

2.1

Pensioenregeling: de pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in deze cao.

2.2

Pensioenreglement: het pensioenreglement PGB (Basis Pensioenregeling Premieovereenkomst) en de 'Uit te voeren pensioenovereenkomst(en)' voor Teijin Aramid B.V.' zoals vastgelegd in Bijlage I bij de uitvoeringsovereenkomst met Pensioenfonds PGB per 1 januari 2023.

Beschikbare premie regeling

3 Karakter van de Pensioenregeling

3.1

De Pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.

3.2

De deelnemer heeft aanspraak op een premie voor opbouw van een pensioenkapitaal waarmee op de pensioendatum een ouderdomspensioen en partnerpensioen kan worden aangekocht. Daarnaast zijn de volgende verzekeringen afgesloten ter dekking van risico's van overlijden en arbeidsongeschikt tijdens het dienstverband bij werkgever:

- partnerpensioen en wezenpensioen
- Anw-hiaatpensioen
- Wia-excedentpensioen
- Netto Partnerpensioen Plusverzekering bij overlijden tijdens dienstverband

4 Pensioenpremie

4.1

De Pensioenregeling is een beschikbare premieregeling op basis van een vaste premie. De vaste premie in de beschikbare premieregeling bedraagt 30,53% van de Pensioengrondslag.

4.2

De vaste premie zoals bepaald in artikel 4.1 is inclusief werknemersbijdrage.

4.3

De verdeling van de premie is als volgt: 24,53% werkgever en 6% werknemer

4.4

Het uitgangspunt voor de hoogte van de staffel is de vaste premie: werkgeverspremie plus de werknemersbijdrage en de financiering vanuit het premiedepot zoals hiervoor bepaald in artikel 4.1, 4.2. en 4.3.

4.5

De hoogte van de staffel is gelijk aan het benuttingspercentage (max. 100%) maal de premies in de fiscaal maximale staffel op basis van een rekenrente van 1,5% bij Pensioenfonds PGB. Het benuttingspercentage wordt ieder jaar opnieuw door PGB vastgesteld op basis van de premie-inleg conform artikel 4.1 t/m 4.4 en bedraagt in 2023 89,78%.

5 Hoofdenmerken beschikbare premieregeling

| Kenmerken | Pensioenregeling |
|--|---|
| Soort regeling | De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling. |
| Vaste premie | De vaste premie bedraagt 30,53% van de Pensioengrondslag. Vanuit de vaste premie wordt de premie voor opbouw van pensioenkapitaal, partnerpensioen, wezenpensioen, Anw-hiaatpensioen en Wia-excedentpensioen gefinancierd en alle kosten die gemoeid zijn met de pensioenregeling. |
| Pensioenreglement | - het pensioenreglement voor de Basis Pensioenregeling Premieovereenkomst; - de 'Uit te voeren pensioenovereenkomst(en)' voor Teijin Aramid B.V.' zoals vastgelegd in Bijlage I bij de uitvoeringsovereenkomst met Pensioenfonds PGB per 1 januari 2023. |
| Deelname | Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding. |
| Pensioenrichtleeftijd | 68 jaar; de pensioenrichtleeftijd in dit artikel wijzigt, als Pensioenfonds PGB deze wijzigt. |
| Pensioengevend salaris | Het vaste jaarsalaris uitgaande van een volledige arbeidstijd, vermeerderd met de vakantietoeslag, persoonlijk keuzebudget bij arbeidsovereenkomst overeengekomen toeslagen en bijzondere beloningen. Voor de volledige lijst van pensioengevende looncomponenten wordt verwezen naar bijlage 10 van deze cao . Dit loon is per 1 januari 2023 gemaximeerd op € 128.810,- en wordt jaarlijks per 1 januari aangepast op grond van de Wet op de loonbelasting 1964. |
| Franchise | De franchise is € 16.322,- (cijfer 2023). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast conform de procentuele stijging van de minimale AOW-franchise middelloon. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964. Indien dit het geval mocht zijn, wordt de franchise gelijkgesteld aan de fiscaal minimaal toegestane franchise. |
| Pensioengrondslag | Pensioengevend salaris minus Franchise. |
| Beschikbare premie | De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan het benuttingspercentage van een marktrente staffel II met inachtneming van een rentevoet van 1,5% bij Pensioenfonds PGB. Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag. De hoogte van de beschikbare premie kan jaarlijks naar boven of naar beneden worden aangepast, in overeenstemming met de afspraken over de vaste werkgeverspremie (zie artikel 4). |
| Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband | Het verzekerde partnerpensioen bedraagt jaarlijks 70% maal het fiscaal maximale opbouwpercentage van 1,875% maal het benuttingspercentage, van de pensioengrondslag bij ongewijzigde voortzetting van het dienstverband bij de werkgever tot aan de pensioendatum en is op risicobasis verzekerd. De hoogte van het verzekerde partnerpensioen beweegt mee met de jaarlijkse vaststelling van de hoogte van de beschikbare premie (zie artikel 4). De diensttijd gelegen voor 1 januari 2021 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. |
| Wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband | Bij overlijden tijdens dienstverband is een wezenpensioen verzekerd op risicobasis: 20% van het Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2021 wordt niet in aanmerking genomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. |
| Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen). |
| WIA-excedentverzekering | Collectieve WIA-excedentverzekering ondergebracht bij PGB. De premie wordt meegenomen in de bepaling van de in artikel 4.1 genoemde vaste premie. De inhoud wordt bepaald door de bepalingen in het Reglement WIA-Excedentpensioen Pensioenfonds PGB. |
| ANW-hiaatverzekering | Collectieve Anw-hiaatverzekering ondergebracht bij PGB. Het verzekerd bedrag is per 1 januari 2023 € 17.860,- en wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform de Anw-nabestaandenuitkering inclusief vakantiegeld maar exclusief tegemoetkoming, bedoeld in artikel 29a van de Algemene nabestaandenwet. De premie wordt meegenomen in de |

| Kenmerken | Pensioenregeling |
|--|--|
| | bepaling van de in artikel 4.1 genoemde vaste premie. De inhoud wordt bepaald door de bepalingen in het Reglement Anw Plus Collectief Pensioenfonds PGB. |
| Toeslagverlening (indexatie) met ingang van 1 januari 2012 | Eventuele toeslagverlening voor actieven en inactieven op de opgebouwde pensioenen in de periode 2012 tot en met 2020 en de pensioenen die zijn aangekocht uit het pensioenkapitaal opgebouwd vanaf 1 januari 2021, is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Het bestuur van PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals PGB dat uitvoert. |
| Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten | Pensioenfonds PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. Pensioenfonds PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging. |
| Werknemersbijdrage | 6% van de pensioengrondslag. |

6 Overige bepalingen

6.1 Pensioen boven wettelijke maximum: werkgeversbijdrage en netto Partnerpensioen Plusverzekering

- Werkgever verstrekt aan de werknemer met een pensioengevend salaris boven het wettelijke maximum een bijdrage van 24,53% van het inkomensgedeelte boven het wettelijke maximum (2023: € 128.810,-). De bijdrage wordt maandelijks bruto aan de werknemer uitgekeerd.
- Werkgever heeft een Netto Partnerpensioen Plusverzekering ondergebracht bij PGB. De premie bedraagt 1,2% van het pensioengevend salaris boven het wettelijk maximum pensioengevend loon zoals genoemd in artikel 18ga Wet op de Loonbelasting 1964 van alle deelnemers aan de pensioenregeling. Deze premie wordt niet meegenomen in de bepaling van de in artikel 4 genoemde vaste premie. De inhoud wordt bepaald door de bepalingen in het Reglement PGB Netto Partnerpensioen Plus.

6.2 Overleg cao-partijen

Ten aanzien van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel in het kader van het Nationaal Pensioenakkoord, hebben cao-partijen de volgende (proces)afspraken gemaakt.

- In principe vindt pensioenopbouw in het nieuwe pensioenstelsel plaats in 'solidaire contract' met een leeftijdsonafhankelijke premie.
- Indien blijkt dat het omzetten van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten naar 'het solidaire contract' onvoldoende compensatie oplevert voor alle leeftijdscategorieën werknemers, dan hebben cao partijen de keuze om de beschikbare premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie te handhaven voor bestaande werknemers.
- Cao-partijen kunnen in het laatste geval kiezen voor 'het flexibele contract' al dan niet in combinatie met een solidariteitsreserve.

Cao-partijen starten tijdig een onderzoek naar bovenstaande punten. Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat uiterlijk 1 januari 2027 afspraken moeten zijn gemaakt over de transitie van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten en de keuze voor een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie. Deze afspraken moeten zijn vervat in een transitieplan.

6.3 Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage

De werkgever heeft zich bij het sluiten of bij een wijziging van de pensioenovereenkomst het recht voorbehouden zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zonder instemming van de werknemers conform artikel 12 Pensioenwet.

6.4 Wijziging pensioenovereenkomst

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

Wanneer de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd of ingetrokken, worden de voor de deelnemers tot het tijdstip van de wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet gewijzigd, behoudens de gevallen die de Pensioenwet toestaat.

6.5 Openbreekclausule

Indien zich wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving (mede in verband met het Nationaal Pensioenakkoord) dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door Pensioenfonds PGB dan wel op last van de fiscus, dan zal de werkgever in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

HOOFDSTUK 8 ONTWIKKELING, WERKGELEGENHEID EN DUURZAAMHEID

ARTIKEL 40 INZETBAARHEID EN VITALITEIT

40.1 Inzetbaarheid

- 40.1.1 De werkgever stimuleert werknemers opleidingen te volgen in het kader van duurzame inzetbaarheid.
- 40.1.2 Met de ondernemingsraad is een regeling opleidingsfaciliteiten overeengekomen.
- 40.1.3 Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.

40.2 Persoonlijk ontwikkelbudget

- 40.2.1 Het doel van het persoonlijk ontwikkelbudget is de werknemer wendbaar en langdurige inzetbaar houden d.m.v. het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling ("Een leven lang leren").
- 40.2.2 De werknemer die op 1 november 2023 in dienst is van Teijin Aramid krijgt op 1 november 2023 de beschikking over een persoonlijk ontwikkelbudget van € 1500,- bruto (ongeacht de omvang van het dienstverband) te besteden aan persoonlijke ontwikkelactiviteiten in de periode 1 november 2023 tot 1 november 2026.
- 40.2.3 Het budget geldt ook voor de werknemer die na 1 november 2023 maar vóór 1 april 2024 in dienst komt van de werkgever.
- 40.2.4 De ontwikkelactiviteiten worden via een online boekingsplatform aangeboden met de keuze uit duizenden mogelijkheden. De medewerker bepaalt zelf zijn/haar keuze. De activiteiten vinden in eigen tijd plaats. De factuur gaat rechtstreeks naar Teijin, dus medewerker hoeft niets voor te schieten/geen factuur te declareren.
- 40.2.5 Bij uitdiensttreding zonder besteding van het budget volgt geen uitkering van het restant budget.
- 40.2.6 Het persoonlijk ontwikkelbudget is geen grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden.

40.3 Vitaliteitsuitkering

De werknemer in dienst op 1 september ontvangt in de maand september een vitaliteitsuitkering van € 200,- bruto (ongeacht de omvang van het dienstverband). Deze uitkering ineens is geen grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden.

40.4 PMO

Van de werknemer wordt verwacht dat hij/zij deelneemt aan het door de werkgever georganiseerde PMO.

40.5 Taakverlichting

Als persoonlijke omstandigheden dit rechtvaardigen, kan de werknemer een verzoek indienen om zijn taak (tijdelijk) te verlichten. De werkgever zal zich inspannen om deze taakverlichting te realiseren, bijvoorbeeld door betrokkene voor een bepaalde periode geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van de verplichting overwerk of consignatiediensten te verrichten.

40.6 Generatiepact

Met ingang van 1 januari 2020 is de regeling Generatiepact van kracht, inclusief afspraken over herbezetting en evaluatie eind 2021 en in 2023. De regeling is uitgewerkt in bijlage 7 van de cao.

ARTIKEL 41 REORGANISATIE

- 41.1 Als de werkgever een voornemen heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisaties. Daarbij zal aan de vakorganisaties alle ter zake doende informatie worden verstrekt, een motivering van het voornemen worden gegeven en zo nodig worden overlegd over begeleiding door de vakorganisaties van de eventuele uitvoering van het voornemen.
- 41.2 Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen de onderneming. In dit geval zijn de sociale regels van toepassing, die tussen de werkgever en de vakorganisaties zijn of zullen worden overeengekomen.
- 41.3 De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakorganisaties is verstrekt, en niet dan nadat een nieuw gesprek hierover met de vakorganisaties is gevoerd. Als zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevraagd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het

mogelijk hiervan in overleg met de vakorganisaties af te wijken.

- 41.4** Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in artikel 41.2. wordt verstaan ontslag door overtolligheid, waarbij betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of op andere wijze tekort schieten in het verlenen van medewerking.

ARTIKEL 42 GROENBUDGET

- 40.3.1 Duurzaamheid is een van de strategische pijlers van Teijin Aramid. Werknemers kunnen door besteding van het groenbudget bijdragen aan een beter milieu en hebben tevens lagere energiekosten. Dus goed voor het milieu, goed voor de medewerker.
- 40.3.2 De werknemer die op 1 mei 2023 in dienst is van Teijin Aramid krijgt op 1 mei 2023 de beschikking over een groenbudget van € 1500,- bruto (ongeacht de omvang van het dienstverband) te besteden aan verbetering van de woning van de werknemer in de periode 1 mei 2023 tot 1 mei 2026
- 40.3.3 Het budget geldt ook voor de werknemer die na 1 mei 2023 maar vóór 1 april 2024 in dienst komt van de werkgever.
- 40.3.4 Bestedingsdoelen zijn (limitatief):
- aanschaf en plaatsing van
 1. zonnepanelen
 2. een laadpaal
 3. een warmtepomp (ook hybride)
 4. een inductiekookplaat en/of
 5. isolatieglas (HR++ of HR+++).
 - de kosten van een energiecoach.
- 40.3.5 De medewerker kan de factuur/facturen indien via HR Selfservice. Facturen met een datum vanaf 1 januari 2023 mogen ingediend worden, maar de factuurdatum mag niet liggen voor de datum van indiensttreding. Na controle/goedkeuring van de factuur door HRSS vindt uitbetaling plaats tegelijk met het salaris.
- 40.3.6 Bij uitdiensttreding zonder besteding van het budget volgt geen uitkering van het restant budget.
- 40.3.7 Het groenbudget is geen grondslag voor andere arbeidsvoorwaarden.

ARTIKEL 43 INLEENKRACHTEN

43.1 Uitgangspunt

43.1.1 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de onderneming moeten worden verricht en die een voorzienbaar doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als de positie van het eigen personeel daardoor niet in gevaar wordt gebracht.

43.1.2 In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- voorzienbare reorganisatie, in dit geval mag een arbeidsplaats in principe maximaal 2 jaar worden bezet door een tijdelijke kracht.

43.1.3 De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR, aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder een cao, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

43.1.4 Als tijdelijke werknemers langer dan één jaar op dezelfde arbeidsplaats nodig zijn, zal overleg met de OR plaats hebben over de noodzaak van en nagegaan worden of er mogelijkheden zijn voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

43.2 Beloning

43.2.1 De werkgever zal zich vergewissen dat de uitzendkracht vanaf de eerste dag dat deze werkzaamheden voor de werkgever/inlener verricht het recht heeft op dezelfde beloning als werknemers die in dienst van de werkgever zijn en in gelijke of gelijkwaardige functie werkzaam zijn. De beloning omvat:

- het uurloon (voor de dagdienst is dat het maandsalaris / 158,4 uur per maand en voor 5-ploegendienst het maandsalaris gedeeld door 145,6 uur per maand);
- de bijzondere beloningen conform hoofdstuk 5 (o.a. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, feestdagen en ploegentoeslag);
- een eenmalige uitkering;
- de vitaliteitstuitkering;
- kostenvergoedingen zoals reiskosten woon-werkverkeer, de thuiswerkvergoeding en overige kostenvergoedingen, die bij werkgever gebruikelijk zijn;
- de winstuitkering (winstuitkeringspercentage over het bruto inkomen in de periode 1 april t/m 31 maart van het fiscale jaar) conform artikel 30.3, ook voor degenen die maar een deel van het fiscale jaar voor Teijin Aramid gewerkt hebben.

Algemene cao-verhogingen en de individuele verhoging (periodiek per 1 april) gelden ook voor uitzendkrachten en worden op hetzelfde tijdstip toegepast als voor cao-werknemers.

43.2.2 Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de Teijin Aramid salarisschalen gebaseerde beloning.

43.2.3 Werkervaring van inleenkrachten bij werkgever telt mee bij de bepaling van het salaris bij indiensttreding of hernieuwde inlening.

ARTIKEL 44 EUROPEES SOCIAAL FONDS

Als Teijin Aramid gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF), kan de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP) lopen. Teijin Aramid verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, om het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering. De werkgever zal de vakorganisaties informeren over ingediende aanvragen voor subsidie uit het ESF.

HOOFDSTUK 9 VAKBONDSWERK EN MEDEZEGGENSCHAP

ARTIKEL 45 VAKBONDSWERK BEDRIJVEN

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven, voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn opgenomen in de Regeling Vakbondsfaciliteiten. Zie hiervoor bijlage 6.

ARTIKEL 46 SOCIAAL VERSLAG EN INFORMATIE AAN OR

46.1 Voor de uitvoering van artikel 31b WOR zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld. Dit verslag zal aan de vakorganisaties worden verstrekt en, op verzoek, aan de werknemers.

46.2 De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de OR over:

- schorsingen, zo mogelijk voordat deze worden opgelegd (artikel 4).
- de omvang en de redenen van het verrichte overwerk, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers. Als er overwerk van enige omvang wordt verricht, zal dit zo mogelijk vooraf aan de OR worden gemeld (artikel 22);
- het aantal en de hoogte van de toegekende extra beloning (artikel 30);
- het aantal werknemers dat een sanctie opgelegd heeft gekregen omdat de voorschriften bij ziekte niet in acht zijn genomen en over de aard van de sanctie en frequentie (artikel 37);
- het aantal gevoerde functioneringsgesprekken per afdeling en functieniveau (artikel 40);
- het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden (artikel 42);

Aldus overeengekomen en getekend

Teijin Aramid BV

CNV Vakmensen

De Unie

FNV

BIJLAGE 1 behorende bij de cao voor Teijin Aramid BV

Artikel 672 Burgerlijk Wetboek (opzegtermijnen)

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.
10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

BIJLAGE 2 behorende bij de cao voor Teijin Aramid BV**Jaarsalarissen per 1 mei 2021 (inclusief 8% vakantietoeslag)**

| Salarisgroep | Aantal periodieken | Standaard periodiek (2,5% van het maximum) | Minimum | Maximum |
|--------------|--------------------|--|----------|-----------|
| 2 | 8,8 | € 1.059 | € 33.057 | € 42.350 |
| 3 | 8,8 | € 1.094 | € 34.154 | € 43.745 |
| 4 | 8,8 | € 1.130 | € 35.306 | € 45.213 |
| 5 | 8,8 | € 1.192 | € 37.239 | € 47.676 |
| 6 | 9,7 | € 1.295 | € 39.275 | € 51.786 |
| 7 | 10,7 | € 1.427 | € 41.827 | € 57.064 |
| 8 | 11,6 | € 1.578 | € 44.838 | € 63.126 |
| 9 | 12,6 | € 1.726 | € 47.337 | € 69.054 |
| 10 | 13,4 | € 1.980 | € 52.590 | € 79.181 |
| 11 | 14,3 | € 2.267 | € 58.306 | € 90.699 |
| 12 | 15,1 | € 2.602 | € 64.661 | € 104.075 |
| 13 | 16,0 | € 2.988 | € 71.636 | € 119.504 |

Jaarsalarissen per 1 mei 2023 (inclusief 8½% vakantietoeslag)

| Salaris-groep | Aantal periodieken | Standaard periodiek (2,5% van het maximum) | Minimum | Maximum |
|---------------|--------------------|--|----------|-----------|
| 2 | 8,8 | € 1.062 | € 33.159 | € 42.481 |
| 3 | 8,8 | € 1.097 | € 34.259 | € 43.880 |
| 4 | 8,8 | € 1.134 | € 35.415 | € 45.353 |
| 5 | 8,8 | € 1.196 | € 37.354 | € 47.824 |
| 6 | 9,7 | € 1.299 | € 39.396 | € 51.946 |
| 7 | 10,7 | € 1.431 | € 41.956 | € 57.241 |
| 8 | 11,6 | € 1.583 | € 44.976 | € 63.321 |
| 9 | 12,6 | € 1.732 | € 47.483 | € 69.267 |
| 10 | 13,4 | € 1.986 | € 52.752 | € 79.425 |
| 11 | 14,3 | € 2.274 | € 58.486 | € 90.978 |
| 12 | 15,1 | € 2.610 | € 64.861 | € 104.397 |
| 13 | 16,0 | € 2.997 | € 71.857 | € 119.873 |

Jaarsalarissen per 1 juni 2023 (inclusief 8½% vakantietoeslag)

| Salaris-groep | Aantal periodieken | Standaard periodiek (2,5% van het maximum) | Minimum | Maximum |
|---------------|--------------------|--|----------|-----------|
| 2 | 8,8 | € 1.126 | € 35.149 | € 45.030 |
| 3 | 8,8 | € 1.163 | € 36.315 | € 46.513 |
| 4 | 8,8 | € 1.202 | € 37.540 | € 48.074 |
| 5 | 8,8 | € 1.267 | € 39.595 | € 50.693 |
| 6 | 9,7 | € 1.377 | € 41.760 | € 55.063 |
| 7 | 10,7 | € 1.517 | € 44.473 | € 60.675 |
| 8 | 11,6 | € 1.678 | € 47.675 | € 67.120 |
| 9 | 12,6 | € 1.836 | € 50.332 | € 73.423 |
| 10 | 13,4 | € 2.105 | € 55.917 | € 84.191 |
| 11 | 14,3 | € 2.411 | € 61.995 | € 96.437 |
| 12 | 15,1 | € 2.767 | € 68.753 | € 110.661 |
| 13 | 16,0 | € 3.177 | € 76.168 | € 127.065 |

Jaarsalarissen per 1 oktober 2023 (inclusief 8½% vakantietoeslag)

| Salaris-groep | Aantal periodieken | Standaard periodiek (2,5% van het maximum) | Minimum | Maximum |
|---------------|--------------------|--|----------|-----------|
| 2 | 8,8 | € 1.140 | € 35.588 | € 45.593 |
| 3 | 8,8 | € 1.177 | € 36.769 | € 47.094 |
| 4 | 8,8 | € 1.217 | € 38.009 | € 48.675 |
| 5 | 8,8 | € 1.283 | € 40.090 | € 51.327 |
| 6 | 9,7 | € 1.394 | € 42.282 | € 55.751 |
| 7 | 10,7 | € 1.536 | € 45.029 | € 61.433 |
| 8 | 11,6 | € 1.699 | € 48.271 | € 67.959 |
| 9 | 12,6 | € 1.859 | € 50.961 | € 74.341 |
| 10 | 13,4 | € 2.131 | € 56.616 | € 85.243 |
| 11 | 14,3 | € 2.441 | € 62.770 | € 97.642 |
| 12 | 15,1 | € 2.801 | € 69.612 | € 112.044 |
| 13 | 16,0 | € 3.216 | € 77.120 | € 128.653 |

Minimumschaal¹ jaarsalarissen per 1 januari 2023

| Salarisgroep | Aantal periodieken | (3,3% van het maximum) | Minimum | Maximum |
|--------------|--------------------|------------------------|----------|----------|
| 1 | 5,1 | € 993 | € 25.070 | € 30.084 |

¹ volgt de ontwikkeling van het minimumloon

BIJLAGE 3 behorende bij de cao voor Teijin Aramid BV

Beroepsprocedure functie-indeling.

1. Overleg

Als een medewerker van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn direct leidinggevende. Deze kan zo nodig de naast hogere leidinggevende en/of de afdeling Human Resources (HR) inschakelen.

2. Indelingsbeslissing

- 2.1 Als dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen.
- 2.2 De gevraagde indelingsbeslissing wordt binnen drie maanden na indiening van het verzoek genomen door de indelingscommissie, samengesteld uit een vertegenwoordiging van het management. Indien nodig wordt advies ingewonnen bij de systeemhouder.
- 2.3 Voordat een indelingsbeslissing wordt genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de direct leidinggevende en naast hogere leidinggevende ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de direct leidinggevende, beslist de naast hogere leidinggevende over de inhoud van de functieomschrijving.
- 2.4 De indelingsbeslissing wordt schriftelijk medegedeeld aan de werknemer. Desgewenst kan de werknemer zijn direct leidinggevende verzoeken de indelingsbeslissing nader toe te lichten.

3. Intern beroep

- 3.1 De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.
- 3.2 Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de lokale afdeling HR en dient de gronden te bevatten waarom de werknemer van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. Voor zover van toepassing dient de werknemer bij het beroep tevens de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele herziening met terugwerkende kracht zou moeten ingaan. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd.
- 3.3 Voor de behandeling van het intern beroep schakelt de afdeling HR een functiewaarderingsdeskundige van de systeemhouder in. Deze functiewaarderingsdeskundige analyseert de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met referentiefuncties mogelijk wordt gemaakt. Op basis van de door de functiewaarderingsdeskundige toegekende punten, neemt het management een beslissing over de indeling van de functie.
- 3.4 De beslissing van het management over de indeling van de functie wordt via de afdeling HR schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer meegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

4. Extern beroep

- 4.1 Als de werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakorganisatie die partij is bij deze cao inschakelen. Deze deskundige kan in overleg treden met een door de werkgever aan te wijzen deskundige over de vraag of de functie juist is ingedeeld. Als het gaat om een functie die gewaardeerd wordt volgens de ORBA-methode is dit een deskundige van AAVN.
- 4.2 Een gezamenlijke uitspraak van deze deskundigen heeft een bindend karakter en wordt door de werkgever schriftelijk aan betrokkene medegedeeld. Als de werknemer niet is aangesloten bij een vakorganisatie, komt de uitspraak over de indeling van een ORBA-functie tot stand door een deskundige van AAVN.
- 4.3 De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

5. Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder 1 bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

6. Overige punten

Als bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. De Indelingscommissie en de door de OR ingestelde Begeleidingscommissie ontvangen kopieën van de relevante stukken.

BIJLAGE 4 behorende bij de cao voor Teijin Aramid BV

Regeling Persoonlijk Keuzebudget

1. Algemeen

- 1.1 De werkgever biedt de werknemer maandelijks de gelegenheid een gedeelte van zijn arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze samen te stellen. Daarvoor stelt de werkgever een Persoonlijk Keuzebudget beschikbaar. Dit budget kan door de werknemer worden gebruikt voor verschillende bestedingsdoelen. Hierbij gelden de daartoe in deze regeling vastgestelde voorwaarden en grenzen.
- 1.2 Op de regeling Persoonlijk Keuzebudget is de vigerende (fiscale) wet- en regelgeving van toepassing. Bij wijziging van (fiscale) wet- en regelgeving en/of (fiscale) besluiten waardoor een in deze regeling genoemde fiscale faciliteit wordt gewijzigd, beperkt dan wel komt te vervallen, zal de desbetreffende bepaling in deze overeenkomst overeenkomstig worden aangepast. In dit geval zal geen compensatie plaatsvinden van vervallen voordelen voor de werknemer.

2. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Persoonlijk Keuzebudget (hierna te noemen PKB): het naar keuze van de werknemer vrij te besteden bruto bedrag in aanvulling op het bruto salaris.
- Maandrecht: De maandelijks toekenning van een bruto bedrag vanuit de standaardbronnen ten gunste van de werknemer.
- Individuele keuze: De keuze van de werknemer tot besteding of reservering van (een gedeelte van) het PKB.
- Besteding: De keuze van de werknemer om (een gedeelte van) de bestedingsruimte voor één van de bestedingsdoelen te gebruiken.
- Reservering: De keuze van de werknemer om (een gedeelte van) het maandrecht later te gebruiken.
- Bestedingsruimte: Het toegekende maandrecht onder aftrek van alle tot dan toe door de werknemer gedane bestedingen en vermeerderd met eventuele reserveringen.
- Bestedingsdoelen: De in deze regeling gedefinieerde arbeidsvoorwaarden die kunnen worden verkregen door inzet van de bestedingsruimte.
- Transactie: De individuele keuze die, na sluiting van de keuzetermijn, definitief is verwerkt in de maandelijks salarisverwerking en -uitbetaling.
- Keuzejaar: Het keuzejaar is een kalenderjaar.
- Keuzemaand: De keuzemaand is de kalendermaand waarover het maandrecht aan de individuele werknemer wordt toegekend en waarin de werknemer zijn individuele keuzes kenbaar kan maken.
- Keuzetermijn: De periode waarbinnen de individuele keuze met betrekking tot enige keuzemaand door de werknemer kan worden gemaakt.
- Loon voor loonheffingen (fiscaal loon): Grondslag voor de loonbelasting en premies volksverzekeringen - Het totaal aan loonbestanddelen, waarover de werkgever verplicht is loonbelasting en premies volksverzekeringen in te houden en af te dragen.
- SV-loon: Grondslag voor de premies werknemersverzekeringen - Het totaal aan loonbestanddelen, waarover de werkgever verplicht is het werknemersdeel van de premies werknemersverzekeringen in te houden en af te dragen.
- Loon Zvw: Grondslag voor de Zorgverzekeringswet - Het totaal aan loonbestanddelen, waarover de werkgever verplicht is de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw in te houden en af te dragen.

3. Regeling

3.1 *Recht op PKB en Wijze van toekenning*

De werkgever kent een PKB voor alle werknemers die onder de werkingssfeer van de cao vallen, ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd). Het PKB wordt toegekend als een maandelijks recht in geld, afkomstig van de standaard PKB-bronnen. De werknemer kan zelf bronnen toevoegen aan het PKB.

3.2 *Samenstelling en hoogte PKB*

Het PKB kent de volgende bronnen:

BRONNEN

| Standaardbronnen | Waarde |
|------------------|------------|
| Overwerktoeslag | Artikel 22 |
| Meerurentoeslag | Artikel 22 |
| Feestdagtoeslag | Artikel 29 |
| Winstdeling | Artikel 30 |
| Tijd-voor-tijd | Artikel 22 |

| Zelf toe te voegen bronnen | Waarde |
|----------------------------|--|
| Vakantietoeslag | Artikel 12 |
| PKB-uren | Artikel 34 |
| Maandsalaris | Resterend salaris is niet minder dan minimumloon |

3.3.

Bestedingsdoelen

De werknemer kan zijn PKB gebruiken voor de volgende bestedingsdoelen:

BESTEDINGSDOELEN

| | |
|--------------------------------|---|
| Fiets | Onder inhouding van loonheffing en premies, inkomensafhankelijke bijdrage ZvW en werknemersdeel pensioen, premies werknemersverzekeringen en premie PAWW. |
| Budget reserveren | (Gedeeltelijke) reservering om later in het kalenderjaar uit te laten betalen. |
| (Extra) Vrije tijd (koopdagen) | Omzetting in (extra) vrije tijd (koopdagen) ten behoeve van korter werken per week of extra op te nemen dagen. Deze zogenaamde koopdagen worden bijgeschreven op het verlofspaarsaldo. |
| Bruto/netto regelingen | Uitbetaling onder gelijktijdige en gelijkwaardige inhouding op het bruto loon ten behoeve van een fiscale ruil tegen een netto vergoeding door de werkgever voor: <ul style="list-style-type: none"> - Kosten aanschaf fiets conform de Fietsregeling Teijin Aramid. - Betaling van de vakbondscontributie. |
| Verlofsparen | Artikel 34 |

Om in aanmerking te komen voor een netto vergoeding moet de werknemer alle daartoe benodigde stukken tijdig aan de werkgever ter beschikking stellen via de PKB Shop. Indien aan de vrije vergoeding door de Belastingdienst bijzondere voorwaarden zijn gesteld is de werknemer gehouden aan deze voorwaarden te voldoen en dit desgewenst aan te tonen. Eventueel alsnog verschuldigde loonheffing en/of premies werknemersverzekeringen komen voor rekening van de werknemer.

3.4.

Individuele keuzes, keuzemoment en verwerking

De werknemer kan in beginsel gedurende het gehele keuzejaar individuele keuzes maken. Maandelijks wordt de bestedingsruimte verhoogd met de eventuele (gedeeltelijke) reservering van het toegekende maandrecht. In elke keuzemaand kan de werknemer vervolgens zijn individuele keuze kenbaar maken. De individuele keuze van de medewerker per keuzemaand kan bestaan uit één of meerdere bestedingen - ter hoogte van (een gedeelte van) de bestedingsruimte of ter hoogte van (een gedeelte van) het in die keuzemaand toegekende maandrecht - en/of uit de reservering van (een gedeelte van) het in die maand toegekende maandrecht.

Maakt de werknemer in de desbetreffende keuzemaand geen keuze of reservering of resteert na besteding nog (een gedeelte van) het toegekende maandrecht van die maand, dan wordt het (restant) maandrecht van de desbetreffende keuzemaand automatisch uitbetaald.

De keuze van de werknemer om zijn budget voor een bepaald doel te gebruiken wordt zonder voorbehoud gerespecteerd. Niet opgenomen PKB-uren en openstaande bedragen worden in december uitbetaald.

Definitieve verwerking van de individuele keuze(s) vindt plaats na sluiting van de keuzetermijn. De keuzetermijn wordt maandelijks afgestemd op het moment van salarisverwerking en -uitbetaling in die betreffende maand. Zolang de keuzetermijn nog niet is gesloten, kan de medewerker zijn individuele keuze desgewenst herroepen of wijzigen. Is de individuele keuze - na salarisverwerking en -betaling - verwerkt tot transactie, dan is wijzigen of herroepen niet meer mogelijk.

3.5.

Inzicht in bestedingsruimte PKB, bestedingsdoelen en transacties

De werkgever stelt een tool - de PKB Shop - beschikbaar, waarmee de werknemer te allen tijde inzicht heeft in de actuele bestedingsruimte, de mogelijke bestedingsdoelen en de daarmee gemoeide kosten, (de sluitingsdatum van) de maandelijks keuzetermijn, de individuele keuzes in de betreffende keuzemaand tot dan toe en de in het keuzejaar reeds gerealiseerde transacties.

De PKB Shop stelt de werknemer tevens in staat om de gevolgen van zijn individuele keuze te simuleren, alvorens deze desgewenst te bevestigen. De uitkomst van de simulatie is indicatief, hieraan kunnen door de werknemer geen rechten worden ontleend. De salarisstrook van de werkgever is leidend.

De werkgever zal zorg dragen voor actualisatie van gegevens en bijboeking van het toegekende maandrecht. Op de maandelijks salarisstrook zal het totaal bedrag aan toegekende maandrechten en

het totaal bedrag aan bestedingen worden weergegeven, alsmede de in de betreffende keuzemaand verwerkte bestedingen.

3.6. *Batig en negatief saldo PKB*

Gedurende het kalenderjaar mag de werknemer zijn maandrecht onbeperkt reserveren. Een batig saldo bestedingsruimte aan het einde van het kalenderjaar wordt in december automatisch uitbetaald. Het PKB kan in enig jaar worden aangevuld met een deel van het bruto salaris. Een mogelijk negatief saldo van het Keuzebudget wordt in dezelfde maand verrekend met het bruto salaris.

3.7. *In- en uitdiensttreding*

De werknemer die in dienst treedt gedurende het keuzejaar, heeft vanaf de maand van indiensttreding recht op deelname aan de regeling Persoonlijk Keuzebudget.

Bij einde van de arbeidsovereenkomst vindt verrekening van het PKB-saldo plaats.

3.8. *Langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid*

In geval van langdurige ziekte wordt de maandelijkse reservering van het PKB gebaseerd op de hoogte van de loondoorbetaling als bedoeld in artikel 37 cao.

3.9. *Gevolgen individuele keuzes*

De werknemer is vrij in het aanwenden van zijn PKB. Gebruik van het Keuzebudget voor bepaalde bestedingsdoelen (waaronder uitbetaling) kan gevolgen hebben voor het pensioengevend-, fiscaal en/of SV-loon van de werknemer. Hierdoor kunnen inkomensafhankelijke voorzieningen als kinderopvangtoeslag, huur- en zorgtoeslag, fiscale kortingen en aftrekposten wijzigen, alsmede de grondslag voor een eventueel toekomstige uitkering werknemers- en/of volksverzekeringen. De werknemer aanvaardt bij het maken van zijn individuele keuze(s) deze gevolgen.

3.10 *Onvoorziene gevallen*

In alle gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

BIJLAGE 5 behorende bij de cao voor Teijin Aramid BV

Protocol voorkoming ziekteverzuim en re-integratie

1. Uitgangspunten

- 1.1. Het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - is een zwaarwegend belang van alle bij de cao betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,
- 1.2. Omdat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim en op zo spoedig mogelijke re-integratie en participatie van de (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer, zijn partijen het volgende overeengekomen.

2. Rol van de werkgever

2.1. **Voorkomen van ziekteverzuim**

De werkgever zal zich voortdurend inspannen gezondheidsrisico's die voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van werk in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen of tot een minimum te beperken door:

- a. door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zo nodig aan te passen aan ter zake bestaande (wettelijke) normen;
- b. door middel van zorgvuldige werving en selectie en eventuele medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijk evenwicht tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie aan hem stelt;
- c. door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij het begin van de arbeidsovereenkomst aanwezig evenwicht tussen belastbaarheid en de functie-eisen als onder b. bedoeld, gedurende de arbeidsovereenkomst met de werknemer zoveel mogelijk gehandhaafd blijft.

Maatregelen die noodzakelijk zijn om over- of onderbelasting van de werknemer te voorkomen of op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).

2.2. **Beperking van de verzuimduur**

Als de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn door:

- a. door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevend en als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;
- b. door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
- c. door middel van geëigende voorschriften over de samenwerking van leidinggevend en, bedrijfsarts, afdeling personeelszaken en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
- d. strikte toepassing van alle relevante bepalingen in artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

3. Rol van de werknemer

3.1. **Voorkomen van ziekteverzuim**

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften strikt naleeft;
- b. melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
- c. zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden.

3.2. **Beperking van de verzuimduur**

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. als hij door ziekte of ongeval zijn werkzaamheden niet kan verrichten, zijn afwezigheid en de reden daarvan meldt op de wijze zoals in de desbetreffende voorschriften is aangegeven.
- b. bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en strikt opvolgen van medisch advies als

ook het meewerken aan werkhervattingsgesprekken en - zo nodig - een werkhervattingsprogramma;

- c. bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werkhervatting er door wordt belemmerd.

4. Re-integratie

- 4.1. Als de werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, blijft hij zoveel als redelijkerwijs mogelijk is in dienst van de werkgever. De werknemer zal worden gere-integreerd binnen de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van het (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie binnen de locatie waar de werknemer werkzaam was. In voorkomende gevallen kan in overleg met betrokkene ook worden gekeken naar een andere functie buiten de eigen locatie, maar binnen het concern. Een aanbod voor een functie in het kader van re-integratie zal steeds en gelijktijdig schriftelijk worden bevestigd.
- 4.2. Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het concern niet of onvoldoende mogelijk blijkt kan, al dan niet met inschakeling van een reïntegratiebedrijf, een re-integratietraject buiten Teijin Aramid worden gestart. Dit traject kent twee voorwaarden:
- de werknemer wordt gere-integreerd in een functie die benutting van de volledige verdiencapaciteit mogelijk maakt;
 - als dit externe re-integratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt de werkgever deze ex-werknemer gedurende een jaar een terugkeergarantie.
- 4.3. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer intern dan wel extern voor tenminste 80% te re-integreren. In een dergelijke situatie zal in overleg tussen de werkgever en betrokkene - zo nodig bijgestaan door de vakorganisatie waarvan hij lid is - naar een maatwerkoplossing worden gezocht.
- 4.4. Bij het verbreken van een dienstverband wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid zal voor de inkomenssituatie van de IVA-gerechtigde een maatwerkoplossing worden gezocht die in het kader van goed werkgeverschap te verantwoorden is.

5. Overleg

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen hierover wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de OR. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan cao-partijen.

BIJLAGE 6 behorende bij de cao voor Teijin Aramid BV

Regeling vakbondsfaciliteiten

1. Inleiding

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven, voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

Het bijwonen van door vakorganisaties georganiseerde bijeenkomsten door leden geschiedt in eigen tijd. Van de vakorganisaties wordt verwacht dat zij bijeenkomsten zodanig inplannen of faciliteren dat bijwoning in eigen tijd mogelijk is.

In het kader van deze regeling worden de volgende categorieën van vakbondswerk onderscheiden.

| Categorie A: <i>Algemeen vakbondswerk</i> | Categorie B <i>Bedrijfsgericht vakbondswerk</i> | Categorie C: <i>Onderhandelingsdelegatie</i> |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Scholing vakbondswerk algemeen• Deelname aan vertegenwoordigende organen van de vakbond, zoals Sectorraad, Ledenparlement• Deelname aan regionale (netwerk)bijeenkomsten georganiseerd door een vakorganisatie | <ul style="list-style-type: none">• Scholing vakbondswerk bedrijfsgericht• Kaderwerk binnen het bedrijf, zoals het organiseren en bijwonen van kaderbijeenkomsten• Ledenwerfacties• Bedrijfsconsulentenwerk• Bijwonen ledenvergaderingen vanuit functie als kaderlid. | <ul style="list-style-type: none">• Werkzaamheden en bijeenkomsten kaderleden in het kader van cao onderhandelingsdelegaties |

2. Voorwaarden faciliteiten vakbondswerk

De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat:

- a. Het vakbondswerk de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruist of belemmert;
- b. De voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad
- c. Vakbondswerk niet leidt tot toekenning van overwerktoeslag en/of TvT en/of mutatie flexibel saldo. Bij wijze uitzondering geldt voor categorie C dat de volgende dag rusttijd kan worden genomen wanneer in het kader van cao-overleg buitensporig lange dagen worden gemaakt.

3. Faciliteiten

De werkgever stelt de volgende faciliteiten ter beschikking:

Voor categorie A

De werkgever zal afwezigheid toestaan mits werkzaamheden dit toelaten en het verzoek tijdig door de vakorganisatie is ingediend bij de direct leidinggevende van het kaderlid. Als de afwezigheid de grenzen van redelijkheid overschrijdt dan zullen cao partijen in overleg treden.

Voor categorie B

- a. Ten behoeve van het vakbondswerk is een urenbudget beschikbaar per vakbond van 2 uur per vakbondslid per jaar. Partijen zullen 1 keer per kalenderjaar het ledenbestand vergelijken met het werknemersbestand.
- b. De bedrijfsconsulent verantwoordt de onder regulier werktijd bestede tijd als bedrijfsconsulent in het tijdregistratiesysteem.
- c. De bedrijfsconsulent geniet dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Ondernemingsraad (artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden).
- d. Werknemers die de bedrijfsconsulent bezoeken, doen dat in hun eigen tijd. Van de bedrijfsconsulent wordt verwacht dat hier bij aanvang van het gesprek op wordt gewezen.

Voor categorie C

- a. De werkgever stelt de leden van onderhandelingsdelegaties vrij van werk op schriftelijk verzoek van de vakorganisatie. Deelname aan overleg leidt niet tot overschrijding van normtijd, eventueel kunnen in voorkomende gevallen "rusturen" worden toegekend. Van elke onderhandelingsdelegatie zullen maximaal vier werknemers van Teijin Aramid deel uitmaken.
- b. Leden van onderhandelingsdelegatie genieten dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Ondernemingsraad. (artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden)

- c. Indien vakbonden dit wensen kunnen zij bij specifieke onderwerpen een toehoorder uitnodigen, dit wordt vooraf aangegeven aan de werkgever.

Voor categorie B en C

- a. Op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte ten behoeve van de vergadering van het bestuur van een plaatselijke, regionale of landelijke groep (inclusief bedrijfsledengroepen) ter beschikking worden gesteld voor bedrijfsgerichte activiteiten.
- b. De werkgever zal de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) gepast gebruik van telefoon en reproductieapparatuur toestaan.
- c. Voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik worden gemaakt van de daarvoor door de werkgever aangegeven middelen.

Regeling Generatiepact Teijin Aramid

1. Inleiding

Met ingang van 1 januari 2020 geldt het Generatiepact in de vorm van een regeling voor 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw en de hierdoor vrij te vallen arbeidscapaciteit herbezetten met jongeren.

2. Duurzame inzetbaarheid

Teijin Aramid is van mening dat Duurzame Inzetbaarheid een veelheid van afspraken en maatregelen omvat die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Uitgangspunten daarbij zijn individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid. De te maken afspraken en te treffen maatregelen in dit kader zijn dan ook in beginsel niet collectief en niet (ook niet indirect) aan een bepaalde leeftijd gebonden.

3. Arbeidsduurverkortung oudere werknemers

Er zijn echter situaties denkbaar, waarin arbeidsduurverkortung voor oudere werknemers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is wat Teijin Aramid betreft vooral het geval bij de huidige oudere generatie werknemers, die een toenemende fysieke en mentale belasting ondervinden onder andere als gevolg van het werken in (onregelmatige) ploegdienst, de fysiek zwaardere werkzaamheden en de beperktere mogelijkheden voor het inrichten van het eigen werk en werktijden. Teijin Aramid biedt daarom een Generatiepact aan met de volgende afspraken:

4. Hoofdpijnen Generatiepact

- *Invoeringsdatum:* 1 januari 2020.
- *Looptijd:* De looptijd van de regeling is 5 jaar (i.c. tot 1 januari 2025). Dit betekent dat tot en met 31 december 2024 nog werknemers kunnen toetreden.
- *Doelgroep:* alle werknemers.
- *Duur:* In deze regeling kunnen werknemers in dienst van Teijin Aramid gedurende maximaal 7 jaar van deze regeling gebruik maken op een door hen te kiezen moment. Aansluitend gaat de werknemer uit dienst en volledig met pensioen.
- *Arbeidsduur:* De werknemer die gebruik maakt van de regeling verkort zijn arbeidsduur naar 80% (voor werknemer in ploegdienst naar 17 diensten in vijf weken).
- *Loon en pensioenopbouw:* De werknemer ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet (onder handhaving van de premie-inhouding bij 100% arbeidsduur).
- *Deeltijdwerkers:* Voor hen geldt de regeling naar rato van hun individueel overeengekomen arbeidsduur.
- *Advies:* Potentiële deelnemers aan de regeling kunnen zich voor rekening van werkgever laten adviseren over de individuele volledige pensioendatum en de (financiële) gevolgen daarvan.
- *Schriftelijke vastlegging:* Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over de voltijds pensioendatum tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd.
- *Deeltijdcontract:* De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Op grond van artikel 1d van de cao geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantieuren en voor de vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag en winstdelingsregeling, worden in deze regeling op basis van 90% toegepast.
- *Leeftijd gerelateerde PKB-uren:* De werknemer die van de regeling gebruik maakt, kan geen recht meer doen gelden op de leeftijd gerelateerde PKB-uren op grond van artikel 33.2 cao (24 uren bij 55 jaar; 32 uren vanaf 60 jaar). Deelname aan de regeling houdt in dat de werknemer tot einde dienstverband afstand doet van deze arbeidsvoorwaarde.
- *Dienstroostertoeslag:* Een eventuele dienstroostertoeslag wordt herberekend aan de hand van de in artikel 19 cao opgenomen tijdzonematrix.
- *Arbeidsongeschikt:* Toetreding is alleen mogelijk als een werknemer arbeidsgeschikt is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn.
- *Financiële gevolgen:* Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. Teijin Aramid zal de potentiële deelnemer nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen wijzen en de deelnemer adviseren zich goed te beraden. Ook verstrekt Teijin Aramid aan

de potentiële deelnemer een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.

- *Inrichting ploegdienst*: Teijin realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de ploegdiensten anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. In de periode tot de invoeringsdatum 1 januari 2020 moet dat nader worden uitgewerkt. De werknemer dient zich te realiseren dat hij mogelijk in een andere ploeg geplaatst kan worden door deelname aan de regeling.
- *Herbezetting*: Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.
- *Wettelijke wijzigingen*: Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raakt en voor Teijin Aramid of de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treedt Teijin Aramid met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.
- *Evaluatie*: De regeling wordt in ieder geval na 2 jaar (eind 2021) geëvalueerd, en in het 4^e jaar.

BIJLAGE 8 behorende bij de cao voor Teijin Aramid BV

Inkomensaanvulling gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA) vóór 1 juli 2019 (oud artikel 39.3.2 cao 2017-2019)

39.3.2 **Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA)**

Voor de inkomensaanvulling van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers wordt onderscheid gemaakt tussen de loongerelateerde periode WGA en de vervolgperiode WGA.

39.3.2.1 Loongerelateerde periode WGA

In deze periode ontvangt de werknemer een aanvulling op het jaarinkomen uit de nieuwe dan wel aangepaste functie en de WGA-uitkering. De aanvulling wordt zodanig vastgesteld dat de som van het inkomen uit de nieuwe functie, de WGA-uitkering en de aanvulling gelijk is aan een percentage van het oorspronkelijk jaarinkomen, zoals weergegeven in onderstaande tabel, ongeacht de mate waarin de verdien capaciteit daadwerkelijk is benut.

| Loongerelateerde periode WGA | |
|--------------------------------|--|
| mate van arbeidsongeschiktheid | % van het oorspronkelijke jaarinkomen ¹ |
| 56 t/m 65% | 94,0% |
| 46 t/m 55% | 92,5% |
| 36 t/m 45% | 91,0% |
| 21 t/m 35% | 89,0% |

¹ De percentages zijn gebaseerd op een inkomen uit arbeid bij volledige benutting van de verdien capaciteit en een aanvulling op de WGA-uitkering tot 85% van het verschil tussen het inkomen uit de oude functie en het inkomen uit de nieuwe functie.

Bij een mate van arbeidsongeschiktheid groter dan 65% is geen sprake van een WGA uitkering. De werknemer ontvangt in dat geval een aanvulling, indien het inkomen in de nieuwe functie minder bedraagt dan het inkomen uit de oude functie. Deze aanvulling bedraagt 85% van het verschil tussen het inkomen uit de oude en de nieuwe functie.

39.3.2.2 Vervolgperiode WGA

In deze periode wordt bij het vaststellen van de aanvulling rekening gehouden met de mate waarin de verdien capaciteit wordt gerealiseerd:

- Volledige benutting van de verdien capaciteit
Bij volledige benutting van de verdien capaciteit, ontvangt de werknemer naast het jaarinkomen uit de nieuwe dan wel aangepaste functie en de WGA-uitkering, een aanvulling op de WGA-uitkering tot 80% van het verschil tussen het inkomen uit de oude functie en het inkomen uit de nieuwe functie.
- Onvolledige benutting van de verdien capaciteit
Bij onvolledige benutting van de verdien capaciteit worden zowel het jaarinkomen uit de nieuwe functie als de aanvulling, zoals hierboven bedoeld, vastgesteld naar de mate waarin de verdien capaciteit wordt benut, met een ondergrens van 80%.

In onderstaande tabel is per arbeidsongeschiktheids categorie de optelsom van het nieuwe jaarinkomen, de WGA-uitkering en de aanvulling van de werkgever uitgedrukt als een percentage van het oorspronkelijke jaarinkomen (rekenkundig afgerond op 0,5%).

| Vervolgperiode WGA | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| mate van arbeidsongeschiktheid | % van het oorspronkelijke jaarinkomen | |
| | bij 100% benutting verdien capaciteit | bij ≤80% benutting verdien capaciteit |
| 56 t/m 65% | 92,0% | 79,0% |
| 46 t/m 55% | 90,0% | 79,0% |
| 36 t/m 45% | 88,0% | 79,0% |
| 21 t/m 35% | 85,5% | 78,5% |

Bij een mate van arbeidsongeschiktheid groter dan 65% is geen sprake van een WGA uitkering. De

werknemer ontvangt in dat geval een aanvulling, indien het inkomen in de nieuwe functie minder bedraagt dan het inkomen uit de oude functie. Deze aanvulling bedraagt 80% van het verschil tussen het inkomen uit de oude en de nieuwe functie.

Protocolafspraken CAO 2023

1. Premie WGA

Gedurende de cao-periode zal werkgever afzien van de mogelijkheid om de helft van de gedifferentieerde premie WGA te verhalen op de werknemer. Teijin Aramid betaalt de volledige premie (in 2023: 0,28%).

2. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties wordt voortgezet gedurende 2023 conform de zogenaamde AWWN-regeling. Daarnaast stelt Teijin Aramid cao-jaar 2023 € 10.000 beschikbaar per vakorganisatie. De vakbond bepaalt zelf welk deel is voor de vakorganisatie zelf en welk deel voor andere goede doelen.

3. Verplichte trainingen buiten dienstrooster

Cao-partijen zijn in discussie over de wijze waarop de tijd besteed aan verplichte opleidingen moet worden vergoed. Na uitspraak van het gerechtshof en eventueel de Hoge Raad, zullen cao-partijen een nieuwe tekst voor artikel 40 overeenkomen.

4. Zelfroosteren

De pilot zelfroosteren wordt beëindigd per 1 april 2023.

5. Eenmalige uitkering

De werknemer in dienst op 1 april 2023 ontvangt een eenmalige uitkering € 1.250,- bruto (parttimers naar rato) voor de medewerker die op 1 april 2023 in dienst is.

6. Vitaliteitsbudget

Het huidige vitaliteitsbudget van € 396,- bruto per jaar wordt per 1 april 2023 beëindigd en wordt volledig gecompenseerd. De medewerker:

- krijgt jaarlijks een vitaliteitsuitkering van € 200,- bruto in september (ongeacht de omvang van het dienstverband)
- betaalt vanaf 1 april 2023 niet meer € 198,- per jaar voor de ANW-hiaatverzekering.

7. Studie-/werkafspraken

Er zijn werkafspraken gemaakt voor deze cao-periode over Consignatie, Generatiepact in ploegendienst, een Vernieuwd Hoofdstuk 5 en Vereenvoudiging

Consignatie

Partijen zijn van mening dat consignatiediensten belastend zijn voor medewerkers, en tot een minimum beperkt moeten worden.

Eerstvolgend periodiek overleg komt Teijin Aramid met een concrete aanpak om vast te stellen in welke mate consignatiediensten ingezet worden zoals bedoeld. Binnen Teijin Aramid is reeds ervaring opgedaan (bijv. Kleefse Waard) met het registreren van consignatiediensten. Teijin zal nagaan of deze werkwijze ook op andere sites/afdelingen toepasbaar is. De resultaten zullen daarna regelmatig worden besproken in het periodiek overleg, met als doel waar mogelijk maatregelen te nemen ter beperking van het geconsigneerd zijn/opgeroepen worden in consignatiediensten.

Indien praktische oplossingen al eerder ingevoerd kunnen worden, dan gebeurt dit ook.

Generatiepact (GP) in ploegendienst

De tijdelijke regeling Generatiepact (2020 t/m 2024) kent momenteel 26 deelnemers die allemaal in dagdienst werken. Ploegendienstwerknemers hebben wel belangstelling, maar niemand doet nog mee. Voor ploegendienst is in de cao vastgelegd dat er 17 in plaats van 21 diensten wordt gewerkt per 5 weken, waarbij de uit te roosteren diensten evenredig zijn verdeeld over ochtend-, middag en nachtdiensten. Er is een speciaal rooster ontwikkeld.

De wens van de medewerkers is bij deelname vooral minder nachtdiensten te lopen (bijvoorbeeld steeds de laatste nachtdienst(en) uitroosteren).

Teijin Aramid zal met een uitgewerkt voorstel komen op het eerstvolgende periodieke overleg (april/mei 2023), waarin doelstellingen, acties en planning worden afgesproken. Belangrijk hierbij is aandacht voor interne communicatie en het tijdig betrekken van management en medewerkers (draagvlak).

De uitvoering van dit voorstel zal tijdens de looptijd van de nieuwe cao worden gestart.

Vernieuwd Hoofdstuk 5

Doel: regelingen die begrijpelijk zijn voor medewerkers en leidinggevendenden, en die goed en eenduidig uit te voeren zijn.

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen gezamenlijk werken aan het vereenvoudigen en moderniseren van de regelingen in Hoofdstuk 5. In de periodieke overleggen worden hierover afspraken gemaakt. Tegelijkertijd zal worden gewerkt aan de interne communicatie hierover binnen de organisatie.

Het thema wordt in vier deelthema's verdeeld en benaderd:

- I. Rooster- en feestdagtoeslag
- II. Overwerk, springen, schuiven en extra reizen
- III. Consignatie

IV. Compensatie voor het werken in een ander lager beloond dienstrooster.

De uiteindelijke besluitvorming over een vernieuwd hoofdstuk 5 maakt deel uit van het cao-proces 2024.

Vereenvoudiging

Doel: regelingen en teksten die begrijpelijk zijn voor medewerkers en leidinggevenden, en die goed en eenduidig uit te voeren zijn.

De volgende onderwerpen worden besproken:

- opzegtermijnen
- vereenvoudigen PKB
- opschonen en verhelderen van verouderde teksten
- hoofdstuk beloning (koppeling beoordelen-belonen, datum verhoging, loopbaan-functieontwikkeling)
- rusturen.

De uiteindelijke besluitvorming over deze onderwerpen maakt deel uit van het cao-proces 2024.

BIJLAGE 10 behorende bij de cao voor Teijin Aramid BV

Pensioengevende looncomponenten

Onderstaand een overzicht met componenten die jaarlijks kunnen wijzigen door meerdere redenen:

- sommige looncomponenten worden niet ieder jaar gebruikt
- sommige looncomponenten worden niet meer gebruikt maar zijn nog wel actief in het systeem
- sommige looncomponenten zijn vervangen door nieuwe componenten
- nieuwe looncomponenten

| |
|---|
| 1696 Salaris |
| 1842 Contributie vakbond |
| 2133 Reservering vakantietoelage |
| 2291 Afstand Bruto Loon Fiets |
| 2297 Lokatie Weekenddienst |
| 2315 Afstandsvergoeding |
| 2321 Persoonlijke toeslag |
| 2325 Gratificatie |
| 2333 Vergoeding Intellect Property BT |
| 2372 Jubileumgratificatie |
| 2400 Persoon dienstroostertoeslag |
| 2401 Afbouw consignatietoelage |
| 2402 Resultaat afh. beloning |
| 2417 Consignatietoelage |
| 2523 Periodieke opboeking pensioengrondslag |
| 2638 Jubileumgratificatie |
| 2726 Correctie salaris |
| 2816 PTBOVAK |
| 2817 PTOUDMAX |
| 2819 PTL art.16 < 55 jr. |
| 2820 PTL art.16 55+ jr. |
| 3056 Afbouw dienstroostertoeslag |
| 3247 Reservering vakantietoelage t.b.v. PKB |
| 3265 Aangekochte PKB-uren naar tijdregistratie |
| 3293 Verkopen PKB-uren tbv PKB saldo |
| 3449 Dienstroostertoeslag |
| 3459 Toeslag extra reis werkdagen 75% |
| 3461 Toeslag extra reis op roostervrij dagen 200% |
| 3463 Toeslag extra reis feestdagen 300% |
| 3473 Toeslag waarneming 1 FGR hoger 50% |
| 3475 Toeslag waarneming 2 FGR hoger 75% |
| 3477 Toeslag waarneming 3 FGR hoger 100% |
| 3479 Toeslag Consignatie werkdag |
| 3481 Toeslag Consignatie roostervrij dagen |
| 3483 Toeslag Consignatie feestdagen |
| 3485 Toeslag verschuiving dienst |
| 3494 PTCOMVAK |
| 3496 Toeslag Inconvenientiewaarde 45% per uur |
| 3498 Toeslag Inconvenientiewaarde 60% per uur |
| 3500 Toeslag Inconvenientiewaarde 80% per uur |
| 3594 Diensttijduitkering |
| 3601 Salariskorting ivm ouderschapsverlof |
| 3603 Salariskorting ivm onbetaald verlof (NT) |
| 3606 Wisseling OD/MD -> ND 34,50% |
| 3623 Afrekening vakantieuren waarde 2017 |
| 3625 Afrekening vakantieuren waarde vanaf 2018 |
| 3627 Uitbetaling verlofuren waarde vanaf 2018 |
| 3683 PKB - CAO bijdrage |
| 3687 PKB uurw + Toeslag overwerk SGR 10 FD 150% |
| 3688 PKB toeslag overwerk SGR 10 FD 50% |
| 3689 PKB uurw + Toeslag overwerk SGR 10 WD 125% |
| 3690 PKB toeslag overwerk SGR 10 RV 25% |
| 3691 PKB uurw + Toeslag overwerk SGR 10 WD 112,50% |
| 3692 PKB toeslag overwerk SGR 10 WD 12,50% |
| 3694 PKB toeslag meeruren deeltijdwerker SGR 9 11,25% |
| 3695 PKB uurw + Toeslag overwerk SGR 9 FD 190% |
| 3696 PKB toeslag overwerk SGR 9 FD 90% |
| 3697 PKB uurw + Toeslag overwerk SGR 9 WD 145% |
| 3699 PKB toeslag overwerk SGR 9 RV 45% |
| 3700 PKB uurw + Toeslag overwerk SGR 9 WD 122,50% |
| 3701 PKB Toeslag overwerk SGR 9 WD 22,50% |
| 3702 PKB uurw + Toeslag meeruren deeltijdwerker 125% |
| 3703 PKB uurw + Toeslag werk op feestdagen Spl 125% |
| 3704 PKB uurw + Toeslag overwerk feestdagen 300% |
| 3705 PKB uurw + Toeslag overwerk roostervrij dagen 200% |
| 3706 PKB uurw + Toeslag overwerk werkdagen 150% |
| 3707 PKB toeslag werk op feestdagen ma-vrij 200% |
| 3708 PKB toeslag werk op feestdagen za-zo 100% |
| 3709 PKB toeslag werk op feestdagen Spl 25% |
| 3710 PKB toeslag meeruren deeltijdwerker 25% |
| 3711 PKB toeslag overwerk feestdagen 200% |
| 3713 PKB toeslag overwerk roostervrij dagen 100% |
| 3715 PKB toeslag overwerk werkdagen 50% |
| 3716 PKB Verlofcompensatie |
| 3717 PKB Inroostercompensatie (collectief) |
| 3720 PKB Inroostercompensatie 2015 |
| 3742 Uitbetaling PKB uren einde boekjaar |
| 3754 Aanvulling salaris ivm generatiepact |
| 3779 Aanvulling pensioen ivm generatiepact |
| 3831 Algemene BHV vergoeding |
| 3832 Bijzondere BHV vergoeding |
| 3853 Nabetaaling salaris BT |
| 3854 Fictieve opboeking vak.tsl expat tbv pensioen |
| 3855 Fictief vakantiegeld generatiepact tbv pensioenopbouw |
| 3856 Fictieve winstdeling generatiepact tbv pensioenopbouw |
| 3859 Salariskorting ivm disciplinaire maatregel/schorsing |
| 3871 Winstdeling 2020 in PKB saldo |
| 3882 Correctie PKB overwerk art 27.3 tijd.pl.dagdienst |
| 3886 Correctie PKB overwerk art 27.3 tijd.pl.dagdienst |
| 3893 Vermin. salaris (dgn aanv geb verlof) |
| 3908 Salariskorting ivm ouderschapsverlof ploeg |
| 3915 Toeslag Extra uren buiten werktijd 100% |
| 3991 PEP tsig Art.27.3 PEP ovw Feest dg 200% |
| 3998 Correctie PKB opbouw budget TPD < Pl tsig |
| 4013 PKB uurwerk 100% uurwaarde (art.27.3 TPD) |
| 3987 PEP tsig Art.27.3 PEP ovw werkdg 50% |
| 3932 PKB toeslag Verschoven uren RV 100% |
| 3714 PKB uurw + Toeslag Eenh Verplichte opleid WD buiten werktijd 150% |
| 3686 PKB uurw + Toeslag meeruren deeltijdwerker SGR 10 106,25% |
| 3924 PKB toeslag Verschoven uren 12,5% |
| 4010 PKB uurw + toeslag eenh verplichte opleid RV 200% |
| 3926 PKB toeslag Verschoven uren nacht 150% |
| 3989 PEP tsig Art.27.3 PEP ovw Roostervrij dg 100% |
| 4012 PKB uurw + toeslag eenh niet verplichte opleiding buiten werktijd 100% |
| 2398 Correctie dienstroostertoeslag |
| 3922 PKB toeslag Verschoven uren 22,5% |
| 3995 PEP Art.27.3 PEP extra reis Roostervrij dg 200% |
| 3993 PEP Art.27.3 PEP extra reis werkdg 75% |
| 4025 Inhouding kortdurend zorgverlof |

BIJLAGE 11 Behorende bij de cao voor Teijin Aramid B.V.

Afschaffen beloningsvormen uit cao 2019-2020 per 1 mei 2021 en compensatie in het jaarsalaris en/of roostertoeslag

Vertrekpunt is het fulltime jaarsalaris van de werknemer op 30 april 2021 gedeeld door 12,96 en vermenigvuldigd met 12. Dat is het maandsalaris over 12 maanden (heel jaar); exclusief vakantietoeslag.

Op 1 mei 2021 wordt het fulltime maandsalaris x 12 van de werknemer verhoogd met de compensatie voor het afschaffen van de volgende beloningsvormen (die vanaf datzelfde moment komen te vervallen).

| Beloningsvorm Voor wie? | Hoe in het fulltime maandsalaris x 12 verwerkt c.q. gecorrigeerd voor andere arbeidsvoorwaarden? |
|--|---|
| 1. Spaarbijdrage <i>Iedereen</i> | De spaarbijdrage op jaarbasis in € wordt gecorrigeerd met 8% vakantietoeslag, het individuele (nieuwe) ploegentoeslag%, 3,24% feestdagtoeslag (voor 5-ploegendienst), 5,67% winstdeling en 24,53% pensioenpremie. (De spaarbijdrage is 2,5% van het <u>pensioengevend salaris op jaarbasis</u> doch over maximaal € 68.830. Het fulltime <u>pensioengevend salaris</u> wordt berekend op basis van alle vaste pensioengevende elementen inclusief 8% vakantietoeslag 5,67% winstdeling, 3,24% feestdagtoeslag (voor 5-ploegendienst). Incidentele beloningen (overwerk e.d.) en PKB-keuzes blijven buiten beschouwing. |
| 2. De cao-bijdrage <i>Iedereen</i> | De cao-bijdrage van € 17 x 12 op jaarbasis wordt gecorrigeerd met het individuele (nieuwe) ploegentoeslag% en de feestdagtoeslag (3,24% voor 5-ploegendienst). De cao-bijdrage voor dagdienst wordt niet gecorrigeerd. |
| 3. Dienstjuitkering <i>Schaal 2 t/m 8, mits 20 resp. 25 dienstjaren of meer</i> | Het jaarbedrag (€ 23 resp. € 46) wordt gecorrigeerd met 8% vakantietoeslag, het individuele (nieuwe) ploegentoeslag%, 3,24% feestdagtoeslag (voor 5-ploegendienst) en 5,67% winstdeling. |
| 4. Toeslag verlofcompensatie <i>Ploegendienst</i> | Niet in salaris. De toeslag verlofcompensatie van 4,5% vervalt weliswaar per 1 mei 2021, maar de toeslagen in de tijdzonematrix van 45%/60%/80% worden per 1 mei 2021 verhoogd met 14,39% tot 51,5%/68,6%/91,5%. Alle individuele ploegentoeslagpercentages worden daarom ook vermenigvuldigd met 114,39%. De volcontinuïensstoeslag van 28,5% wordt dan 32,6% (nieuw). |
| 5. PT Overgang PKB-uren dagdienst <i>Dagdienst (in dienst in 2017)</i> | De individuele bijdrage bestaande uit een collectieve compensatie voor alle dagdienstmedewerkers en een individuele compensatie voor die medewerkers die daadwerkelijk gebruik hebben gemaakt van het inroosteren in 2017. Het aantal uren (individueel bepaald eind 2017) wordt vermenigvuldigd met het uurinkomen en hoeft niet gecorrigeerd te worden voor grondslagen. |
| 6. Compensatietoeslag 1 en 2 uit 2005/2006 <i>Degenen in dienst op 31 december 2005</i> | Compensatietoeslag 1 wordt berekend over het pensioengevend salaris Compensatietoeslag 2 wordt berekend over het pensioengevend salaris doch over maximaal € 68.830. (Het fulltime <u>pensioengevend salaris</u> wordt berekend op basis van alle vaste pensioengevende elementen inclusief 8% vakantietoeslag, 5,67% winstdeling, 3,24% feestdagtoeslag (voor 5-ploegendienst). Incidentele beloningen (overwerk e.d.) en PKB-keuzes blijven buiten beschouwing.) De som van beide wordt vervolgens gecorrigeerd voor 8% vakantietoeslag, de individuele (nieuwe) ploegentoeslag%, 3,24% feestdagtoeslag (voor 5-ploegendienst), 5,67% winstdeling en 24,53% pensioenpremie. Omdat de huidige compensatietoeslag stopt op de eerste van de maand na de 62 ^e verjaardag en bij inbouw in het salaris door blijft lopen, wordt het bedrag vermenigvuldigd met de volgende factor: <u>Maanden tot compensatietoeslag (stopt op 62^e)</u> Maanden tot AOW-datum |
| 7. Drie individuele PT'S uit 2010: • PT 3494 PT COMVAK • PT 2858 BOVAK • PT 2859 OUDMAX <i>Persoonlijk</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Jaarbedrag = 0,38% x maandinkomen x 12 • Jaarbedrag = bedrag per maand x 12 • Jaarbedrag = bedrag per maand x 12 <p>Deze PT op jaarbasis wordt gecorrigeerd met het individuele (nieuwe) ploegentoeslag%. De PT voor dagdienst wordt niet gecorrigeerd.</p> |
| 8. PKB schaaluren <i>Schaal 7 t/m 13</i> | De PKB-schaaluren zijn 8 uur voor schaal 7 en 8 en 16 uur voor schaal 9 tot en met 13). In maart 2021 zijn al nieuwe uren per 1 april 2021 voor boekjaar 2021/2022 toegekend. Per 1 mei 2021 wordt 11/12 van de per 1 april 2021 toegekende uren gecorrigeerd en worden de individuele fulltime maandsalarissen x 12 verhoogd met 8 of 16 uur x uurinkomen conform artikel 1 sub u van de cao). |

Garantieregeling

De werknemer met een persoonlijke toeslag die een stukje salarisperspectief (uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris) in de toekomst mist doordat de persoonlijk toeslag in het nieuwe salaris wordt verwerkt maar niet de salarisschalen, houdt het oude salarisperspectief.

BIJLAGE 12 Behorende bij de cao voor Teijin Aramid B.V.

Bedrijfs-AOW

Voorwaarden en spelregels:

1. Deelname staat open voor eenieder die er van gebruik wil maken.
2. De werknemer moet minimaal 5 jaar in dienst zijn (direct voorafgaand aan ingangsdatum bedrijfs-AOW)
3. Deelname (en met pensioen gaan) is mogelijk tot 31 december 2025.
4. De werknemer gaat volledig met pensioen en uit dienst, op z'n vroegst 36 maanden voor de AOW-leeftijd.
5. De werknemer moet minimaal 3 maanden voor de beoogde pensioendatum doorgeven aan Teijin Aramid dat hij/zij gebruik wil maken van de regeling en uit dienst gaat en met pensioen.
6. Teijin Aramid kan de minimale termijn van 3 maanden verlengen als tijdige vervanging/overdracht niet goed mogelijk is en dit de continuïteit van bedrijfsprocessen in gevaar brengt.
7. De werknemer heeft conform het pensioenreglement PGB resp. Aegon het recht om de ingangsdatum van het ouderdomspensioen te vervroegen, mits dit tenminste 3 maanden van tevoren door de werknemer wordt aangevraagd.
8. De bruto uitkering bedraagt per maand € 2037,- (bedrag 2023) en wordt iedere maand door Teijin Aramid aan de ex-werknemer uitgekeerd.
9. Het bedrag van de bruto uitkering per maand volgt de zgn. RVU-drempelvrijstelling.
10. De werknemer kan gebruik maken van een financieel adviesgesprek met Prikkl op kosten van Teijin Aramid.
11. Ingeval de ex-werknemer komt te overlijden ontvangt de partner de resterende bruto uitkeringen als bedrag ineens.

Afspraken tussen cao-partijen

De mogelijkheid om deel te nemen aan de regeling "bedrijfs-AOW"/RVU eindigt op 31 december 2025. CAO partijen hebben de intentie deze regeling te verlengen als de zogenaamde fiscale regeling voor boetevrije RVU-uitkering wordt verlengd, en verlenging passend is bij afspraken uit het Pensioenakkoord. Zodra daar duidelijkheid over is treden CAO partijen in overleg.