



Collectieve arbeidsovereenkomst Covestro (Netherlands) B.V.
1 juli 2023 t/m 30 juni 2024

Inhoudsopgave

1.	Algemeen	5
1.1.	Voor wie geldt de cao	5
1.2.	Uitzondering	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
1.3.	Looptijd	5
1.4.	Standaard cao	5
1.5.	Bruto bedragen	5
1.6.	Voltijd en deeltijd	5
1.7.	Arbeidsovereenkomst en proeftijd	5
1.8.	Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn	6
2.	Beloning	7
2.1.	Functiegroepen	7
2.2.	Salaris en salarisverhoging	7
2.3.	Individuele salarisverhoging	8
2.4.	Uitbetaling	8
2.5.	WW- en WGA-premie	8
2.6.	Benefit shop budget	9
2.7.	Overgangsbepaling persoonlijke transitievergoeding	9
2.8.	Covestro Profit Sharing Plan en Covestment	10
	Covestro Profit Sharing Plan (PSP)	10
	Overgangsbepaling Profit Sharing Plan	10
	Covestment	10
2.9.	Gratificatie	11
2.10.	Dienstjubileum	11
2.11.	Promotie	11
2.12.	Vrijwillige demotie	11
2.13.	Demotie bij minder functioneren	11
2.14.	Minder betaald werk om bedrijfsredenen	11
	Minder betaald werk is:	11
	Inkomensgevolgen	12
	Blijvende toeslag	12
	Aflopende toeslag	12
3.	Arbeidsduur, dienstroosters en ploegendienst	14
3.1.	Arbeidsduur	14
3.2.	Deeltijd	14
3.3.	Dienstroosters en ploegendienst	14

4.	Toeslagen en vergoedingen	16
4.1.	Overwerk en meerwerk	16
4.2.	Waarneming	16
4.3.	Consignatie	17
4.4.	Extra opkomst	17
4.5.	Werken volgens dienstrooster op feestdagen	17
4.6.	Verschoven uren	17
4.7.	Springen	18
4.8.	Woon-werkverkeer en thuiswerken	18
4.9.	Zakelijke reizen	18
4.10.	Bedrijfs hulpverlening	19
5.	Verlof	20
5.1.	Opbouw vakantie-uren	20
5.2.	Opnemen vakantie-uren	20
5.3.	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	20
5.4.	Sparen en verjaren	21
5.5.	Overgangsbepalingen verlofsparen en rekening-courant	21
	Maximaal saldo verlofspraen 1400 uren	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Rekening-courant	21
5.6.	Collectief verlof	21
5.7.	Ouderschapsverlof	21
5.8.	Adoptie- en pleegzorgverlof	21
5.9.	(Aanvullend) geboorteverlof	21
5.10.	Zorgverlof	22
5.11.	Onbetaald verlof	22
5.12.	Mantelzorg en rouwverlof	22
5.13.	Bijzonder verlof	22
6.	Duurzame inzetbaarheid	23
6.1.	Duurzame inzetbaarheidsuren	23
6.2.	Verlofplan	23
6.3.	Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)	23
	Overgangsregeling	23
6.4.	Wet flexibel werken	23
7.	Opleiding	24
7.1.	Opleidingskosten	24
7.2.	Noodzakelijke opleidingen	24
7.3.	Andere opleidingen	24
7.4.	Opleidingen bij ploegendienst	24
7.5.	Terugbetaling opleiding	25
7.6.	Leerwerktraject	25

8.	Sociale zekerheid en pensioen	26
8.1.	Arbeidsongeschiktheid en inkomen	26
8.2.	Arbeidsongeschiktheid en uit dienst	26
8.3.	Collectieve verzekeringen.....	26
8.4.	Pensioen	26
	Pensioen bij inkomen boven het wettelijk grensbedrag.....	27
8.5.	Overlijden	27
9.	Verplichtingen en bijzondere bepalingen	28
9.1.	Goed werkgever en werknemer	28
9.2.	Schorsing en disciplinaire maatregelen	28
9.3.	Concurrentiebeding.....	28
9.4.	Geheimhouding en eigendommen.....	29
9.5.	Uitvinding en octrooi.....	29
9.6.	Nevenwerkzaamheden.....	29
9.7.	Externe profilering / social media	29
10.	Afspraken cao-partijen en medezeggenschap	30
10.1.	Overleg cao-partijen	30
10.2.	Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties	30
10.3.	Vakbondscontrole	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.4.	Solitaire functie	31
10.5.	Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	31
	Leeswijzer en definities.....	32
	Ondertekening.....	32
	Bijlage 1. Protocol	33
	Bijlage 2. Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid.....	34
	Bijlage 3. Pensioenovereenkomst DSM	36
	Bijlage 4. Bedrijfs-AOW 1 februari 2021 tot en met 31 december 2025	41

1. Algemeen

1.1. Voor wie geldt de cao

De cao geldt voor de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met Covestro (Netherlands) B.V. (Covestro) en waarvan de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de cao (C32 t/m C40 of VS1.1 t/m VS3).

De cao geldt niet voor de medewerker die vóór 1 april 2021 een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met MS Holding B.V. als contractspartij.

1.2. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024. De cao eindigt van rechtswege op 30 juni 2024. Opzegging is niet nodig. De bepalingen van de cao blijven via de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing totdat een nieuwe cao is overeengekomen.

1.3. Standaard cao

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

Deze cao komt in de plaats van alle cao's die eerder van toepassing zijn geweest. Deze eerdere cao's, zoals de DSM-cao hebben voor de medewerker geen nawerking. Als de medewerker individuele afspraken heeft met Covestro die niet uit een eerdere cao voortkomen, dan blijven deze afspraken gelden.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van de cao Covestro (Netherlands) B.V. te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van de cao Covestro (Netherlands) B.V. De cao Covestro (Netherlands) B.V. heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

1.4. Bruto bedragen

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

1.5. Voltijd en deeltijd

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

1.6. Arbeidsovereenkomst en proeftijd

Covestro en de medewerker ondertekenen een arbeidsovereenkomst. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Op de intranetpagina (HRService4You knowledge part) zijn de cao, regelingen en interne richtlijnen beschikbaar.

De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. Covestro en de medewerker kunnen in bijzondere gevallen afspreken dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt.

Er geldt een proeftijd volgens deze tabel:

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

Covestro en de medewerker kunnen afspreken dat er een kortere proeftijd geldt.

1.7. Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn

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

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

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

2. Beloning

2.1. Functiegroepen

De functie van de medewerker is op basis van functiewaardering ingedeeld in een van de functiegroepen C32 t/m C40 en VS1.1 t/m VS3 met de bijbehorende salarisschaal. Dit gebeurt op basis van een functiewaarderingssysteem:

- Salarisschaal C32 t/m C40 met ORBA;
- Salarisschaal VS1.1 t/m VS3 met Hay.

Iedere salarisschaal bestaat uit een schaalminimum, schaal midden en schaalmaximum. De salarisschalen (excl. Benefit budget en incl. de wettelijke vakantietoeslag) zijn:

Geldig vanaf 1 juli 2023	Minimum	Midden	Maximum
C33	€ 31.964	€ 38.929	€ 45.894
C34	€ 34.328	€ 41.839	€ 49.350
C35	€ 37.167	€ 45.333	€ 53.499
C36	€ 40.811	€ 49.820	€ 58.828
C37	€ 45.345	€ 55.401	€ 65.457
C38	€ 51.443	€ 62.907	€ 74.371
C39	€ 58.891	€ 72.076	€ 85.260
C40	€ 67.451	€ 82.613	€ 97.775
VS 1.1	€ 72.022	€ 90.921	€ 109.819
VS 1.2	€ 81.827	€ 103.796	€ 125.766
VS 1.3	€ 93.890	€ 119.662	€ 145.435
VS 2	€ 107.757	€ 138.058	€ 168.359
VS 3	€ 125.103	€ 158.326	€ 191.549

2.2. Salaris en salarisverhoging

De collectieve verhoging van de salarisschalen en de individuele jaarsalarissen is per 1 juli 2023 7% en € 1200,- bruto per jaar. De gemiddelde salarisverhoging bedraagt 8,8%. Het maximum van de C-schalen wordt daarnaast verhoogd met 2,5%, dus in totaal met 9,5% + € 1200.

De volgende arbeidsvoorwaarde wordt geïndexeerd met de gemiddelde collectieve verhoging van 8,8%:

1. BHV vergoedingen.

De volgende arbeidsvoorwaarden worden verhoogd met het individuele percentage, gebaseerd op het feitelijke fulltime jaarsalaris + 7% + € 1200,-.

1. Pensioenindexatie;
2. Indexatie deel van persoonlijke transitietoeslag (TTI);
3. Persoonlijke toeslagen en/of bijbetalingen;

De medewerker die in een begeleidingstraject of leerwerktraject zit, wordt in C32 ingedeeld.

	Minimum	Midden	Maximum
C32	€ 31.437	€ 37.776	€ 44.114

2.3. Individuele salarisverhoging

De medewerker die nog niet het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, komt in aanmerking voor een individuele salarisverhoging van 2,5%, uiterlijk tot aan het maximum van de salarisschaal.

Daarnaast kan het management een extra individuele salarisverhoging geven. De totale individuele salarisverhoging is maximaal 5%. Een extra verhoging moet onderbouwd worden met argumenten op gebied van gelijke beloning, verhouding met collega's, positie in de salarisschaal, een snelle ontwikkeling binnen de functie en/of buitengewone prestaties van de medewerker. De ruimte voor de extra loonsverhoging is afhankelijk van de bedrijfsomstandigheden en dient goedgekeurd te worden door de Board of Management van de Covestro-groep.

Het jaarsalaris kan niet boven het maximum van de salarisschaal uitkomen door de individuele salarisverhoging.

De individuele verhoging of eenmalige uitkering (zoals hieronder vermeld) wordt niet toegekend aan medewerkers die:

- Voorafgaand aan de vaststellingsdatum (1 april) tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig waren door onbetaald verlof of door volledige arbeidsongeschiktheid;
- Aantoonbaar niet voldoende functioneren;
- In dienst kwamen op of na 1 oktober in het jaar voorafgaand aan de salarisverhoging.

2.4. Eenmalige uitkering

De medewerker die het maximum van de salarisschaal heeft bereikt, ontvangt een eenmalige uitkering van 1% van het jaarsalaris. De medewerker die een salarisverhoging heeft ontvangen tot aan het maximum van de schaal, ontvangt een gedeelte van deze uitkering, indien de verhoging minder dan 1% bedraagt.

2.5. Uitbetaling

Standaard betaalt Covestro het jaarsalaris uit in 12 termijnen.

De medewerker kan jaarlijks in de eerste week van januari kiezen uit de volgende opties:

- 14 termijnen: een extra termijn in mei en november;
- 13 termijnen: een extra termijn in mei of november;
- 12 termijnen: alle termijnen zijn gelijk (standaard).

De vaste individuele roostertoeslag volgt de termijnkeuze.

De betaaldatum is uiterlijk 5 werkdagen voor de 1e werkdag van de volgende maand.

Eventuele incidentele loonelementen en toeslagen ontvangt de medewerker bij de termijnbetaling in de volgende maand.

De medewerker ontvangt een gespecificeerde digitale loonstrook.

Als Covestro een vordering op de medewerker heeft, wordt deze in mindering gebracht op de termijnbetaling.

2.6. WW- en WGA-premie

Covestro is aangesloten bij de Stichting PAWW. De PAWW regelt de verzekering die betrekking heeft op de versoering van duur en opbouw van de Werkloosheidswet (WW) en de loongerelateerde periode van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

Iedere medewerker neemt verplicht deel aan deze verzekering. De PAWW premie wordt maandelijks op het salaris van de medewerker ingehouden. Als er sprake is van een onderbreking van de aansluiting, zal Covestro op individueel niveau een oplossing garanderen voor het 3e WW-jaar.

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

2.7. Benefit budget

De medewerker ontvangt iedere maand een Benefit budget van 7 % van het jaarsalaris gedeeld door 12. Dit budget kan de medewerker besteden via de Benefit shop in WorkDay.

De medewerker kan het Benefit budget verhogen door:

- Verkoop van bovenwettelijke vakantie-uren, duurzame inzetbaarheidsuren en/of rekening-courant uren;
- Toevoeging van de PSP-uitkering en/of persoonlijke transitietoeslag.

Het Benefit budget dat de medewerker niet heeft besteed in het kalenderjaar, betaalt Covestro in december van dat kalenderjaar uit.

De medewerker kan via de Benefit shop verlof kopen of verkopen. Voor bovenwettelijke vakantie-uren en duurzame inzetbaarheidsuren is de waarde van een uur:

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

Waarbij:

A = de som van het voor de medewerker geldende:

- Jaarsalaris;
- Benefit shop budget;
- Vaste ploegdiensttoeslag;
- Vaste consignatietoeslag.

B = de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur volgens dienstrooster. (Voor dagdienst is dit 2087 uur op fulltime basis, voor 5-ploegdienst is dit 1753 uur).

C = de som van:

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

De waarde van een rekening-courant uur is bij verkoop via de benefit shop: 0,6% van het jaarsalaris vermeerderd met de toeslag voor ploegdienst of toeslag voor vaste consignatie gedeeld door 14.

Uren die gekocht worden in de Benefit shop worden toegevoegd aan het verlofpaarsaldo.

2.8. Overgangsbepaling persoonlijke transitievergoeding

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

De hoogte van de persoonlijke transitietoeslag is door DSM eenmalig per 31 maart 2014 vastgesteld, voor de daaropvolgende kalenderjaren tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Alleen als de omvang van de arbeidsovereenkomst van de medewerker wijzigt, wordt de transitietoeslag naar rato aangepast. Covestro indexeert het TTI (transitietoeslag index) deel van de transitietoeslag jaarlijks, met het individuele percentage van de collectieve verhoging van dat jaar.

Covestro betaalt de persoonlijke transitietoeslag jaarlijks in 12 gelijke termijnen.

2.9. Covestro Profit Sharing Plan en Covestment

Covestro Profit Sharing Plan (PSP)

Covestro heeft een short-term incentive plan waarmee medewerkers meedelen in de resultaten van het bedrijf, genaamd Covestro Profit Sharing Plan. Het PSP is sterk gerelateerd aan de strategische doelen van Covestro Groep. De berekening van het uitbetalingspercentage staat in de [Local Procedure No. 13 Short-Term Incentive Program: Covestro Profit Sharing Plan](#), gebaseerd op Directive no. 13 Short-term Incentive Program: Covestro Profit Sharing Plan. Hierin staat ook beschreven in welke gevallen het management kan beslissen dat een medewerker geen of aangepast recht heeft op uitbetaling van de PSP. Onderstaand worden de belangrijkste regels van het plan samengevat. Wanneer er een verschil is tussen onderstaande tekst en de tekst van de Local Procedure, geldt de tekst van de Local Procedure No. 13.

De medewerker ontvangt de PSP-betaling jaarlijks achteraf uiterlijk in juni van het volgende kalenderjaar. Covestro berekent de PSP-beloning over het jaarkomen op 31 december van het kalenderjaar. De PSP-beloning is niet pensioengevend. De uitbetalingspercentages zijn afhankelijk van de individuele salarisschaal:

PSP Overall Payout Percentage	100% (target PSP percentage)	0% (minimum)	250% (maximum)
C32 t/m C36	3 %	0	7,5 %
C37 t/m VS 1.2	5 %	0	12,5 %
VS 1.3 t/m VS 3	12 %	0	30 %

Aangepast recht op uitbetaling PSP-beloning

De medewerker die meer dan 6 maanden volledig afwezig is in verband met arbeidsongeschiktheid, ontvangt een PSP-beloning op basis van een maximum target PSP percentage van 3%, ongeacht de salarisschaal.

De medewerker heeft recht op een PSP-beloning pro-rata bij:

- Indiensttreding vóór 1 oktober van het kalenderjaar
- Uitdiensttreding in verband met arbeidsongeschiktheid, toepassing sociaal plan, pensionering of overlijden.
- Onbetaald verlof/sabbatical

Geen recht op uitbetaling PSP-beloning

De Board of Management van de Covestro-groep kan besluiten om over het betreffende kalenderjaar geen PSP-uitbetaling te doen.

In de volgende gevallen heeft de medewerker geen recht op een PSP-beloning:

- Indiensttreding op of ná 1 oktober van het kalenderjaar.
- Uitdiensttreding vóór 31 december van het kalenderjaar, behalve wanneer het dienstverband wordt beëindigd i.v.m. arbeidsongeschiktheid, toepassing sociaal plan, pensionering of overlijden.

Overgangsbepaling Profit Sharing Plan

De medewerker die voor 1 april 2022 was ingedeeld in salarisgroep C42 houdt een target PSP-percentage van 12%, ook wanneer de functie is ingedeeld in salarisschaal VS 1.2 of lager. Bij een demotie op of na 1 april 2022 kan het target PSP-percentage wel omlaag gaan.

Covestment

De medewerker kan meedoen aan Covestment, het aandelenplan van Covestro-groep.

De medewerker kan Covestro aandelen kopen waarbij Covestro een korting van 30% geeft.

De voorwaarden staan in het Covestment reglement. Het management kan besluiten om in enig jaar het aankopen van aandelen onder Covestment niet aan te bieden indien de bedrijfsresultaten van de Covestro-groep daar aanleiding toe geven.

Covestro informeert de medewerker jaarlijks over de mogelijkheden om mee te doen aan Covestment en wat de medewerker daarvoor moet doen.

2.10. Gratificatie

Covestro kan de medewerker bij een bijzondere prestatie een gratificatie (Individual Performance Award, IPA) toekennen. De ondernemingsraad ontvangt minimaal eenmaal per jaar een geanonimiseerd overzicht van het aantal en de omvang van de toegekende gratificaties.

2.11. Dienstjubileum

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

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

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

2.12. Promotie

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

2.13. Vrijwillige demotie

Covestro kan een verzoek van de medewerker tot vrijwillige demotie toestaan.

Indien de demotie leidt tot een lager jaarsalaris en/of verlies van de ploegentoeslag, ontvangt medewerker hiervoor een toeslag. Deze toeslag is gelijk aan het nominale verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarsalaris en/of ploegentoeslag. Deze toeslag wordt over een periode van 18 maanden in 18 nominaal gelijke delen volledig afgebouwd.

2.14. Demotie bij minder functioneren

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

2.15. Minder betaald werk om bedrijfsredenen

Minder betaald werk is:

- Werk van een lagere salarisschaal;
- Verlies of verlaging van de ploegendienst- en/of consignatietoelage.

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

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

Inkomensgevolgen

Het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen bestaan uit:

- Het jaarsalaris;
- De ploegendiensttoeslag;
- De consignatietoeslag;
- De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.

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

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

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

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

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

- Op het moment van het eerste inkomensverlies of;
- Op het moment van het latere inkomensverlies.

De voor de medewerker meest gunstige van de twee geldt.

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

Blijvende toeslag

De blijvende toeslag is:

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

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

Aflopende toeslag

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

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

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

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

3. Arbeidsduur, dienstroosters en ploegendienst

3.1. Arbeidsduur

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

3.2. Deeltijd

De medewerker kan op eigen verzoek met Covestro afspreken minder te werken dan de voltijd arbeidsduur.

De regels hierover zijn terug te vinden op deze [link](#), naar de website van de Rijksoverheid.

3.3. Dienstroosters en ploegendienst

Voor de medewerker in salarisschaal C32 t/m C40 in een ploegendienst geldt een ploegendiensttoeslag.

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

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

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

Standaard 5-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.	30%
------------------------------	--	-----

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

4. Toeslagen en vergoedingen

4.1. Overwerk en meerwerk

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

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

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

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

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

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

Als compensatie in tijd binnen het betreffende kalenderjaar niet mogelijk is, betaalt Covestro het uurloon uit. Het uurloon voor toeslagen en vergoedingen bedraagt 0,041% van het voltijd jaarsalaris. De medewerker krijgt voor overwerk een toeslag uitbetaald volgens deze tabel:

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

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

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

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

De deeltijd medewerker ontvangt per gewerkt meeruur 1 uur compenserend vrij.

Als de deeltijd medewerker meeruren werkt buiten het dagvenster, ontvangt de medewerker daarnaast de vergoeding van 1 uurloon.

4.2. Waarneming

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

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

4.3. Consignatie

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

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C40, ontvangt voor consignatie per etmaal een toeslag van:

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

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

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

4.4. Extra opkomst

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

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

4.5. Werken volgens dienstrooster op feestdagen

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C40 en volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 250% op het uurloon.

Als de medewerker ingeroosterd is op een feestdag maar niet hoeft te werken, wordt het inkomen doorbetaald en hoeft de medewerker voor die dag geen vakantie-uren af te boeken. Dit geldt ook als de medewerker op eigen initiatief vrij is op de feestdag.

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

Feestdagen beginnen om 00.00 uur en eindigen om 24.00 uur.

De ploegendienstmedewerker die op 24 december (kerstavond) werkt in de dienst die over de middernachtgrens gaat, ontvangt bij de eerstvolgende salarisbetaling een eenmalige kerstgratificatie van 150 euro netto.

4.6. Verschoven uren

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

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

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

4.7. Springen

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

Voorwaarden zijn:

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

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

4.8. Woon-werkverkeer en thuiswerken

De medewerker die zijn functie alleen vanaf de Covestro-locatie kan uitvoeren, ontvangt een woon-werkvergoeding. De medewerker krijgt een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer van € 0,21 per kilometer voor een reisafstand van maximaal 60 kilometer per dag (retour) en maximaal 214 werkdagen per jaar bij een voltijd arbeidsovereenkomst. De reisafstand woon-werkverkeer bepaalt Covestro met behulp van de routeplanner van de ANWB op basis van de kortste route.

De medewerker en de leidinggevende spreken af wat de verhouding thuiswerken/werken op locatie is. De medewerker die regelmatig thuiswerkt, ontvangt een vaste vergoeding in plaats van de tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer. De medewerker ontvangt een vaste vergoeding die Covestro zo berekent:

- voor de thuiswerkdagen €2,15 per dag en
- voor de dagen dat de medewerker op locatie werkt een woon-werkverkeervergoeding van € 0,21 per km (met de limiet van 60 km per dag).

Als het fiscale maximum voor de kilometer- en thuiswerkvergoeding wordt verhoogd, zal Covestro hierin meegaan en de op dat moment de afgesproken fiscaal maximale kilometervergoeding betalen.

De medewerker ontvangt een keer per 3 jaar een vergoeding van maximaal €400,- voor het inrichten van een ergonomische werkplek. Dit gebeurt op declaratiebasis. Covestro stelt de IT-hardware ter beschikking 'in bruikleen'.

De woon-werkverkeer- en thuiswerkvergoeding wordt gestopt vanaf het moment dat de medewerker door arbeidsongeschiktheid langer dan 6 weken afwezig is totdat de medewerker de werkzaamheden hervat.

Deze woon-werkverkeervergoeding geldt niet voor de medewerker die:

- een door Covestro betaalde OV-kaart (2e klasse);
- een 'fiets-voor-niets'; of
- een leaseauto heeft.

4.9. Zakelijke reizen

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

Als de medewerker gebruik maakt van eigen vervoer krijgt de medewerker hiervoor € 0,36 per kilometer.

De kilometers woon-werkverkeer (maximaal 60 kilometer per dag retour) moet de medewerker hierop in mindering brengen indien (i) de dienstreis wordt gemaakt op een dag dat de medewerker normaal gesproken naar de werklocatie zou reizen dan wel (ii) de dienstreis wordt gemaakt op een andere dag dan dat de medewerker normaal gesproken naar de werklocatie zou reizen en deze andere dag wordt aangemerkt als vervanging voor een dag dat de medewerker normaal gesproken naar de werklocatie zou reizen.

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

4.10. Bedrijfs hulperlening

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

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

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

Bedrijfs hulperlener rol	Eenmalige vergoeding	Jaarlijkse vergoeding
	2023	2023
Centralistenrol	€ 121	€ 293
BHV-er LRH (levensreddend handelen)	€ 543	€ 668
BHV-er EHBO	€ 543	€ 858
BHV-er EHBO met coördinatie taken	€ 543	€ 985
BHV-er met brandweertaken	€ 543	€ 1.681
Lid bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 543	€ 2.534
Ploegleider/onderbrandmeester bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 732	€ 2.787
Bevelvoerder bedrijfsbrandweer (incl. vergoeding voor LRH/EHBO)	€ 858	€ 2.915

Betaling van de vergoeding vindt plaats in de maand februari van het volgende kalenderjaar. De vergoedingen worden jaarlijks aangepast met de collectieve verhogingen.

5. Verlof

Medewerkers moeten verlof opnemen om de balans belasting - belastbaarheid (werkdruk) goed te houden. In dit kader ligt er een belangrijke verantwoordelijkheid bij de medewerker en de manager.

5.1. Opbouw vakantie-uren

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

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

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

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

5.2. Opnemen vakantie-uren

De medewerker kan tenminste 3, en in ieder geval 2 weken, aaneengesloten vakantie opnemen tenzij bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

De medewerker in de 5-ploegendienst kan zijn vakantie niet meer dan 3 maal op zaterdag, op zondag en in de nachtdienst van zondag op maandag opnemen.

De medewerker stelt de vakantie tijdig vast, in ieder geval vóór 1 januari. Op deze manier kan Covestro, uiterlijk 1 februari, aan iedereen laten weten of de vastgestelde aaneengesloten vakantie opgenomen kan worden. Indien geen bericht is ontvangen vóór 1 februari is de aaneengesloten vakantie vastgesteld conform de wens van de medewerker.

De leidinggevende kan in overleg met de medewerker van de regeling afwijken. Vakantie-uren zijn definitief na goedkeuring door Covestro. Een vastgestelde vakantie kan alleen door zwaarwegende bedrijfsomstandigheden worden verschoven naar een ander tijdstip.

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

De medewerker kan verzoeken om een langdurige periode van verlof op te nemen, zoals een periode voorafgaand aan het (pre) pensioen. De leidinggevende dient hiermee uitdrukkelijk in te stemmen. Afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd in het personeelsdossier.

5.3. Vakantie en arbeidsongeschiktheid

De medewerker die arbeidsongeschikt is, neemt voor vakantie ook vakantie-uren op.

De medewerker die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, meldt zich volgens de reguliere procedure ziek.

5.4. Sparen en verjaren

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

De bovenwettelijke vakantie-uren die de medewerker in het kalenderjaar niet heeft opgenomen en uren die de medewerker heeft aangekocht in de Benefit shop, worden bijgeschreven op de verlofspaarregeling. Het saldo van de verlofspaarregeling is maximaal 1000 uren. Als het maximum saldo is bereikt, betaalt Covestro het te veel aantal uren uit van de verlofspaarregeling. Betaling vindt plaats in de maand januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

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

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

5.5. Overgangsbepalingen verlofsparen en rekening-courant

Rekening-courant

De medewerker met een saldo rekening-courant (voor 1 april 2014) kan deze uren in tijd of geld opnemen. Het gezamenlijk saldo van de verlofspaarregeling en de rekening-courant is maximaal 1600 uren. Medewerkers die op 1 april 2020 een saldo op de verlofspaarregeling tussen de 1000 en 1400 uren hadden, kunnen een hoger maximaal gezamenlijk saldo hebben van 2000 uren verlofsparen en rekening courant. In deze situatie kunnen geen uren meer toegevoegd worden aan de het saldo verlofspaarregeling. Het totale saldo dient te worden afgebouwd naar 1600 uren.

De waarde van de rekening-couranturen is:

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

De uren op de rekening-courant verjaren niet.

5.6. Collectief verlof

Covestro kan per kalenderjaar maximaal 24 vakantie-uren collectief aanwijzen.

Dit gebeurt voor aanvang van het kalenderjaar en in overleg met de ondernemingsraad.

5.7. Ouderschapsverlof

Medewerkers die na de geboorte meer tijd willen nemen voor de kinderen kunnen gebruik maken van het wettelijk ouderschapsverlof (onbetaald en/of gedeeltelijk betaald). Meer informatie over dit type verlof vindt je op deze [link](#), naar de website van de Rijksoverheid.

In deze periode waarin tijdelijk minder wordt gewerkt, vult Covestro de pensioenopbouw aan tot 100% (van het jaarinkomen zoals van toepassing de dag voorafgaand aan het ouderschapsverlof).

5.8. Adoptie- en pleegzorgverlof

Tijdens het wettelijke adoptie- of pleegzorgverlof betaalt Covestro maximaal 6 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door. Voorwaarde is dat de medewerker meewerkt aan het aanvragen en overdragen van de wettelijke uitkering.

5.9. (Aanvullend) geboorteverlof

Tijdens het wettelijke (aanvullend) geboorteverlof betaalt Covestro maximaal 6 weken het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door. Voorwaarde is dat de medewerker meewerkt aan het aanvragen en overdragen van de wettelijke uitkering.

5.10. Zorgverlof

Medewerkers die (mantel)zorg verlenen, kunnen gebruik maken van het wettelijk zorgverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder wordt gewerkt, vult Covestro de pensioenopbouw aan tot 100% (van het jaarinkomen zoals van toepassing de dag voorafgaand aan het zorgverlof).

5.11. Onbetaald verlof

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

5.12. Mantelzorg en rouwverlof

Covestro hecht er veel waarde aan dat de medewerkers de rust en tijd krijgen om voor naaste familie te zorgen, of in het geval zich een verlies voordoet, de tijd en rust te hebben om het verlies te verwerken. Deze gebeurtenissen zijn vaak zeer individueel en de behoeftes van de medewerkers verschillen hierin. Dit zal altijd maatwerk vragen. De medewerker kan hierover met zijn manager in gesprek gaan en HR hierin betrekken. HR, de leidinggevende en de medewerker zullen naar een passende oplossing zoeken die binnen alle redelijkheid mogelijk is.

5.13. Bijzonder verlof

De medewerker heeft recht op bijzonder verlof bij:

Gebeurtenis	Duur
Huwelijk / aangaan van geregistreerd partnerschap	5 dagen
25- en 40-jarig huwelijk /geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van kinderen, broers, zwagers, (schoon-) zusters	De dag zelf
25-, 40- en 50-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van (schoon- of stief-) ouders of grootouders	1 dag
Bevalling van de partner of adoptie	5 dagen
Overlijden van <ul style="list-style-type: none">• partner, (pleeg-, stief-, klein-) kinderen• partner van kind• ouders, stief-, pleeg-, schoon- en grootouders• broers en zusters	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 4 dagen
Overlijden van zwagers, schoonzusters, inwonende oom, tante, neef of nicht	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 1 dag
25-, 40-, en 50-jarig dienstverband	2 dagen
Bij ontvangen Koninklijke onderscheiding	1 dag
Deelname vakbondsactiviteiten	Benodigde tijd, onder de voorwaarden zoals afgesproken met de vakorganisaties
Deelname aan de cursus voorbereiding op pensioen in het jaar voorafgaand aan pensioen	Maximaal 3 dagen
Andere bijzondere omstandigheden	Een door Covestro te bepalen korte tijd

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

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

6. Duurzame inzetbaarheid

6.1. Duurzame inzetbaarheidsuren

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

6.2. Verlofplan

De medewerker maakt in overleg met zijn leidinggevende, uiterlijk in het kalenderjaar waarin hij 60 wordt, een verlofplan waarin is vastgelegd hoe hij al zijn verlof opneemt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, met uitzondering van de rekening-couranturen die de medewerker wil laten uitbetalen. Onder de voorwaarde dat de medewerker een verlofplan heeft gemaakt en dit plan heeft ingediend via Workday, kan gebruik gemaakt worden van de TOR regeling (zie artikel 6.3). Het verlof kan definitief worden opgenomen nadat het (jaarlijks) door de lijnmanager is goedgekeurd, in het daartoe bestemde systeem.

Het verlofplan wordt in het personeelsdossier opgenomen.

6.3. Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

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

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

Wettelijk en bovenwettelijk verlof wordt samen met TOR verlof ingepland, zodat het (TOR-)verlof gelijkmatig over een kalenderjaar wordt opgenomen. TOR verlof is aanvullend verlof, wordt met periodiciteit geboekt en kan niet gebruikt worden voor of in een langdurige periode van verlofopname.

Overgangsregeling

De medewerker van wie de periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd korter is dan 4 jaar, krijgt het TOR-verlof naar rato toegekend.

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

6.4. Wet flexibel werken

Bij Covestro is flexibel werken in principe mogelijk. De medewerker kan volgens de wet flexibel werken een verzoek indienen om:

- Buiten de normale werktijden te werken of;
- Een deel te werken buiten de normale arbeidsplaats (zoals thuiswerk).

Voorwaarde voor een dergelijk verzoek is dat de medewerker minimaal 26 weken in dienst is.

De leidinggevende en de medewerker overleggen over het verzoek. Covestro kan het verzoek alleen afwijzen als er zwaarwegende bedrijfseconomische redenen zijn, en zal dit dan motiveren.

7. Opleiding

7.1. Opleidingskosten

De medewerker kan bij zijn leidinggevende aangeven welke opleidingen hij wil volgen. Covestro heeft het Workday Learning programma, maakt gebruik van LinkedIn learning en er is een ruim collectief opleidingsbudget.

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

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

Opleidingskosten zijn:

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

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

7.2. Noodzakelijke opleidingen

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

7.3. Andere opleidingen

In alle andere gevallen kan Covestro 60% van de opleidingskosten vergoeden.

Als de opleiding onder werktijd is, zijn de eerste 5 dagen voor rekening van Covestro en daarna compenseert Covestro 60% van de opleidingsuren in tijd.

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

7.4. Opleidingen bij ploegendienst

De opleidingsuren in ploegendienst vallen zoveel mogelijk samen met de werktijd. Bij een opleiding van minimaal 6 uur in dagvenster, kent Covestro als opleidingsuren toe:

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

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

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

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

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

7.5. Terugbetaling opleiding

De opleidingskosten boven € 2.500,- betaalt de medewerker aan Covestro terug, bij einde dienstverband binnen 2 jaar na de datum van uitbetalen van de opleidingskosten. Na afronding van de opleiding gaat het resterende bedrag met 1/24 per maand omlaag. Ook vindt terugbetaling plaats als de medewerker:

- De opleiding voortijdig beëindigt en/of
- De opleiding 6 maanden heeft onderbroken en/of
- De opdrachten van de opleiding niet uitvoert.

Er geldt geen terugbetalingsverplichting voor de medewerker:

- Bij einde dienstverband als gevolg van boventalligheid;
- Als Covestro de opdracht heeft gegeven een bepaalde opleiding te volgen.

Covestro en de medewerker kunnen hierover andere afspraken maken.

7.6. Leerwerktraject

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

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

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

8. Sociale zekerheid en pensioen

8.1. Arbeidsongeschiktheid en inkomen

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Arbeidsongeschiktheid en uit dienst

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

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

8.3. Collectieve verzekeringen

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

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

Covestro heeft voor haar medewerkers een zakenreisverzekering afgesloten.

8.4. Pensioen

Bij Covestro geldt een pensioenregeling. De medewerker is verplicht deel te nemen. In uitzonderlijke gevallen en ter beoordeling van Covestro kan een medewerker worden ontheven van de verplichting om deel te nemen. De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd en dit bedrag houdt Covestro maandelijks in.

Tot en met 31 december 2023 geldt de pensioenovereenkomst zoals vastgelegd in de statuten en reglementen van de

“Stichting Pensioenfonds DSM Nederland” (“**PDN**”) en de in de statuten en reglementen van PDN vastgelegde voorwaarden. Deze pensioenovereenkomst is te vinden als bijlage bij deze cao en op www.pdnpensioen.nl.

Pensioen bij inkomen boven het wettelijk grensbedrag

Covestro blijft de bijdrageregeling voor Netto Pensioen toepassen op medewerkers met een inkomen boven het grensbedrag zoals staat in artikel 18ga Wet op de Loonbelasting 1964 (€ 128810,- niveau 2023) en inclusief eventuele wijzigingen die ontstaan als gevolg van wettelijke bijstelling van de fiscale premiestaffel. Dit grensbedrag is jaarlijks geïndexeerd.

De medewerker die heeft gekozen om mee te doen aan de netto pensioenregeling PDN, kunnen aan die regeling blijven deelnemen tot het moment waarop de aansluiting van Covestro bij PDN eindigt.

De medewerker die uit dienst treedt en volgens de pensioenregeling met pensioen gaat, ontvangt van Covestro bij uitdiensttreding een eenmalige uitkering van 1/300 van het jaarinkomen voor elk vol dienstjaar. Het aantal dienstjaren is maximaal 25.

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

8.5. Overlijden

Als de medewerker overlijdt, hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering.

De overlijdensuitkering bestaat uit het inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus 2/12 deel van het jaarinkomen. Dit bedrag wordt verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen.

9. Verplichtingen en bijzondere bepalingen

9.1. Goed werkgever en werknemer

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

9.2. Schorsing en disciplinaire maatregelen

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

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

Als het vermoeden (de reden van de schorsing) ongegrond blijkt, ontvangt de medewerker een brief waarin dit wordt hersteld. Covestro kan disciplinaire maatregelen nemen bij laakbare daden of gedragingen van de medewerker. Dit kan gaan over:

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

De maatregel kan zijn:

- Mondelinge en/of schriftelijke waarschuwing;
- Disciplinaire schorsing waarbij het inkomen wordt ingehouden over maximaal 7 dagen/diensten;
- Tijdelijke of blijvende ontheffing uit de huidige functie (zonder financiële compensatie);
- Plaatsing in minder betaald werk (zonder financiële compensatie);
- Beëindigen van de arbeidsovereenkomst, inclusief de mogelijkheid van ontslag op staande voet.

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

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

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

9.3. Concurrentiebeding

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

9.4. Geheimhouding en eigendommen

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

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

De medewerker levert voor het einde van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen bij Covestro in. Als de medewerker deze verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot schadevergoeding.

9.5. Uitvinding en octrooi

De medewerker meldt aan Covestro-groep direct een door of met hem tijdens zijn dienstverband gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van een onderneming van Covestro-groep, of de onderneming waar de medewerker werkt. Het maakt daarbij geen verschil of de uitvinding in kantooruren of daarbuiten is gedaan.

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

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

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

9.6. Nevenwerkzaamheden

De medewerker die betaalde nevenwerkzaamheden wil verrichten of een onderneming wil uitoefenen, mag dat alleen als Covestro vooraf schriftelijk toestemming geeft. Covestro kan deze toestemming alleen weigeren of intrekken als daar een objectieve rechtvaardigingsgrond voor is.

9.7. Externe profilering / social media

De medewerker presenteert zich vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst niet meer als een medewerker van Covestro- groep.

Indien en voor zover medewerker zich uit op sociale media zoals LinkedIn, Facebook, Twitter etc., zal medewerker zich vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst ook op die media zich niet langer profileren als een actieve medewerker van Covestro.

10. Afspraken cao-partijen en medezeggenschap

10.1. Overleg cao-partijen

Covestro en de vakorganisaties bij deze cao zullen periodiek overleggen over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen van dit overleg zijn onder andere: de meer jaren strategie, het investeringsbeleid, het werkgelegenheidsbeleid, veiligheid en gezondheid.

Covestro informeert vakorganisaties zo snel als mogelijk is bij:

- Het aangaan van een fusie;
- Het sluiten van een bedrijfsonderdeel en/of;
- Een ingrijpende reorganisatie met consequenties voor de personeelsbezetting.

Zodat de cao-partijen de overwogen maatregelen en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor de medewerkers kunnen bespreken.

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

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

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

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

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

Dit geldt niet wanneer Covestro:

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

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

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

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

10.2. Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

Covestro stelt een bedrag van € 10.000,- ter beschikking voor vakbondsprojecten.

De vakorganisaties spreken onderling een verdeling per vakbond af.

10.3. Vakbondscontributie

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

10.4. Solitaire functie

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

10.5. Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

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

Covestro kan in de volgende gevallen personeel van derden inschakelen:

- Bepaalde specialistische werkzaamheden;
- Incidentele piekbelasting;
- Uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- Niet ingevulde vacatures voor bepaalde tijd;
- Tijdelijke overgangsfase in de organisatie ten gevolge van voorgenomen structurele wijzigingen.

Covestro zal de ondernemingsraad inlichten over:

- Naam en adres van de uitlener(s);
- Aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- Het aantal personeelsleden van derden, waaronder uitzendkrachten;
- De arbeidsvoorwaarden.

Leeswijzer en definities

Covestro:	Covestro (Netherlands) B.V., de werkgever
Covestro-groep:	Covestro AG en/of een daaraan (in)direct gelieerde onderneming
Medewerker	Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Covestro (Netherlands) B.V. en waarvan de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de cao (C32 t/m C40 of VS1.1 t/m VS3), met uitzondering van de medewerkers die vóór 1 april 2021 een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met MS Holding B.V. (Nieuwegein) als contractspartij.
Vakorganisatie:	De vakorganisatie(s) met wie deze cao is afgesloten.
Jaarsalaris:	Het overeengekomen bruto jaarsalaris inclusief de wettelijke vakantietoeslag.
Jaarinkomen:	De som van: <ul style="list-style-type: none">▪ Het bruto jaarsalaris▪ De vaste toeslagen voor ploegendiensten of consignatie▪ De toeslagen bij minder betaald werk om bedrijfsredenen▪ De garantietoeslag op basis van de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid.
Uurloon:	0,041% van het voltijd jaarsalaris. (= (Jaarsalaris x 12/14)/2087 uur)
Dagvenster:	De tijd tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag t/m vrijdag.
Diensttijd:	De periode waarin de medewerker onafgebroken in dienst is geweest van Covestro of een rechtsvoorganger of bij een van de bedrijven waarin DSM of Covestro voor minimaal 50% deelneemt.

Ondertekening

Covestro (Netherlands) B.V.,
Aukje Doornbos

FNV,

Vakbond De UNIE,
Reinier Casteleijn, voorzitter

Synergo-vhp,

CNV Vakmensen,
Piet Fortuin, voorzitter

Bijlage 1. Protocol

Ouderenregelingen

Covestro kent goede regelingen voor het ontlasten van oudere medewerkers: de TOR en bedrijfs-AOW. Afsproken is de communicatie over deze regelingen te verbeteren, zodat deze meer bekendheid krijgen bij medewerkers.

Vrijnemen op feestdagen (ploegendienst)

De situatie zoals die in de praktijk werd toegepast voor de site Waalwijk blijft gehandhaafd, wat betekent dat medewerkers geen vrije dag hoeven in te leveren als zij vrij nemen op een feestdag. De toeslag voor werken op feestdagen wordt alleen toegekend als er ook daadwerkelijk gewerkt is op de feestdag. Een paritaire werkgroep zal cao-partijen gedurende de looptijd van de cao adviseren over een regeling voor het werken en vrijnemen op feestdagen voor de volgende cao.

Stagevergoedingen

Covestro trekt de stagevergoeding gelijk voor stagiaires (meewerkstage en afstudeerstage) op alle niveaus (MBO t/m WO) naar € 500,- per maand.

Fietsregeling

Het maximum aantal kilometers woon/werkverkeer om in aanmerking te komen voor de fietsregeling wordt verhoogd naar 25 km enkele reis. Er geldt voortaan nog één regeling: de fiscaal vriendelijke aanschaf van een fiets met een maximum bedrag van € 1500,- per drie jaar. De fiets voor niets regeling vervalt. Medewerkers die (aantoonbaar) gebruik maken van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer, en met de fiets naar het station gaan, kunnen ook gebruik maken van de fietsregeling.

Bedrijfsfitness

Met ingang van 1 januari 2024 introduceren we een fiscaal vriendelijke regeling voor bedrijfsfitness. Een paritaire werkgroep zal cao-partijen adviseren over de overgang met betrekking tot huidige lokale faciliteiten voor sport.

BHV-vergoeding

In overleg met leden van de BHV-organisaties van de verschillende locaties zal aan cao-partijen een voorstel worden gedaan voor een nieuwe vergoedingsstructuur voor BHV-ers.

IPA

Covestro (Netherlands) B.V. volgt het Global IPA beleid, wat o.a. betekent dat de Board of Management van de Covestrogroep kan besluiten het percentage van de loonsom dat beschikbaar wordt gesteld voor IPA's aan te passen.

Consignatieregelingen

Een paritaire werkgroep zal cao-partijen adviseren over het aanpassen van consignatievergoedingen en -regelingen, met als doel de consignatiebezetting op peil te houden/krijgen en recht te doen aan de belasting die consignatiediensten met zich meebrengen.

Solidariteitsfonds

Covestro stelt een bedrag van € 10.000, ter beschikking voor vakbondsprojecten. De verdeling per vakbond wordt bepaald door de bij de cao betrokken vakbonden.

Vakbondsfaciliteiten en vakbondscontributie

Covestro ziet het belang van een goede organisatiegraad in en stelt faciliteiten ter beschikking waardoor de diverse vakbonden zich binnen Covestro, kunnen presenteren. De activiteiten zullen door bonden zelf worden georganiseerd en met Covestro worden afgestemd. Covestro blijft het mogelijk maken om de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen.

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt gecontinueerd.

Bijlage 2. Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid

Artikel 1. Algemeen

1. De medewerker die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. Werk van een lagere salarisschaal;
 - b. Verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in cao-artikel 3.3.;
 - De vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in cao-artikel 4.3;
 - Blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in cao-artikel 3.2.
- 4a. Onder vroeger jaarinkomen wordt verstaan het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 1 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - Het jaarsalaris zoals opgenomen in de definitie;
 - De eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in cao-artikel 3.3;
 - De vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in cao-artikel 4.3;
 - De uitkering als gevolg van de WIA.
- 4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw jaarinkomen en het inkomensniveau waarop de medewerker op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw jaarinkomen en de garantie-toeslag.
5. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2. De inkomensgarantie

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger jaarinkomen.

2. Voor de medewerker die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:

- 2.1 Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zonodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger jaarinkomen.
- 2.2 Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolguitkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.
- 2.3 Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger jaarinkomen.
- 2.4 Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger jaarinkomen.
- 2.5 Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.
- 3. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de medewerker 50% van de toename van het jaarinkomen behouden.
- 4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a. De salarissen en/of
 - b. De toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3. De afkoop-/afbouwregeling

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

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

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

Bijlage 3. Pensioenovereenkomst DSM

Overwegende dat,

1. de uitvoerings- en pensioenovereenkomst eindigen per 31 december 2020;
2. Sociale Partners overleg hebben gevoerd over het tot stand brengen van een nieuwe pensioenovereenkomst die zowel de inhoud van de pensioenregeling als de financiering daarvan betreft;
3. Sociale Partners grote waarde hechten aan een goede pensioenvoorziening en daarom, ondanks dat dit in de huidige economische omstandigheden binnen de wettelijke kaders moeilijk is, zo veel mogelijk de kwaliteit van de geldende pensioenregeling willen handhaven;
4. Sociale Partners in de komende periode de voorbereidingen gaan treffen voor de overgang naar een nieuwe pensioenovereenkomst gebaseerd op de afspraken in het nationale principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel van juni 2019.
5. Sociale Partners belang hechten aan continuïteit in de uitvoering van de pensioenovereenkomst en dat het om die reden hun voorkeur heeft dat DSM Nederland BV daartoe opnieuw een uitvoeringsovereenkomst aangaat met stichting Pensioenfonds DSM Nederland (hierna: PDN);

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

A. Inhoud pensioenregeling

1. Algemeen

De pensioenregeling is een Collective Defined Contribution (CDC) regeling met het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet, met dien verstande dat

- a. opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen met inachtneming van het hierna bepaalde onder B.2 en B.3, in overeenstemming met het ter zake bepaalde in de Pensioenwet kunnen worden verlaagd;
- b. de jaarlijkse tijdsevenredige opbouw van aanspraken met inachtneming van het hierna bepaalde onder U, tijdens de looptijd van deze overeenkomst lager kan worden vastgesteld.

2. Definities

- a. Het pensioengevend jaarinkomen bestaat uit:
 - het jaarinkomen
 - de feestdagvergoeding (voor zover die daadwerkelijk wordt genoten)
- b. de WAO-uitkering c.q. de WIA-uitkering (inclusief vakantie-uitkering) De franchise wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door vermenigvuldiging van het bedrag dat gold in het voorafgaande kalenderjaar met het percentage waarmee per die datum de franchise als bedoeld in artikel 18a, lid 8, eerste volzin, Wet Loonbelasting 1964 wordt verhoogd. De franchise voor het kalenderjaar 2020 is vastgesteld op€ 14.167 (bruto).
- c. Het maximum jaarinkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking wordt genomen is gelijk aan het bedrag genoemd in artikel 18ga Wet Loonbelasting 1964 (voor 2020 is dit een jaarinkomen van€ 110.111).

3. Ouderdomspensioen

- a. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van ouderdomspensioen op basis van een middelloonregeling, met een opbouw van 1,4% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en -indien van toepassing- met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
- b. Het ouderdomspensioen gaat in op de dag waarop de 67-jarige leeftijd wordt bereikt. Indien gedurende de looptijd van deze Pensioenovereenkomst op grond van het bepaalde in artikel 18a, lid 11, Wet Loonbelasting 1964 een verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt voorgeschreven zullen Sociale Partners de pensioenrichtleeftijd dan wel de nieuwe pensioenopbouw daaraan aanpassen met ingang van de dag dat betreffende wettelijke bepaling van kracht wordt.

4. Partnerpensioen

- a. De pensioenregeling voorziet in partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een tijdsevenredige opbouw van 1,1% per jaar, over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.

- b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de medewerker zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden en rekening houdend met een opbouwpercentage van 1,3125%.
- c. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van tijdelijk partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een opbouw van 0,22% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
- d. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde tijdelijk partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de medewerker zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden en rekening houdend met een opbouwpercentage van 0,2625%.
- e. Tot de nabestaande partner de AOW-leeftijd heeft bereikt, wordt het partnerpensioen, zoals op basis van vorenstaande bepalingen vastgesteld, aangevuld met een uitkering ingevolge een Anw-h iaatverzekering.
- f. Bij hertrouwen of het opnieuw aangaan van een daarmee te vergelijken relatie vervalt het partnerpensioen als bedoeld onder b, den e.

5. Wezenpensioen

- a. De pensioenregeling voorziet in een wezenpensioen dat op basis van middelloon wordt berekend als 0,2625% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
- b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het wezenpensioen aangevuld tot het wezenpensioen dat zou zijn verkregen op het moment dat de medewerker de AOW-leeftijd zou hebben bereikt, op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
- c. Voor ouderloze wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld.

6. Arbeidsongeschiktheid

- a. De pensioenregeling voorziet bij arbeidsongeschiktheid in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw over het pensioengevend jaarinkomen, met inachtneming van het maximaal jaarinkomen, naar de mate van arbeidsongeschiktheid.
- b. De pensioenregeling voorziet in een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voor volledig arbeidsongeschikte medewerkers van 70% van het pensioengevend jaarinkomen voor zover uitgaand boven het maximale loon voor de sociale verzekeringen. Het hiervoor onder A.2.b. bedoelde maximale jaarinkomen is daarbij niet van toepassing.

7. De pensioenregeling biedt de keuzemogelijkheden die op basis van de Pensioenwet zijn toegestaan.

8. Als onderdeel van de pensioenregeling zal in overleg met PDN een nieuwe vrijwillige pensioenspaarmodule worden uitgewerkt, waarmee ter aanvulling op de hiervoor beschreven pensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in extra ouderdoms- en eventueel partnerpensioen, binnen de daarvoor beschikbare fiscale ruimte.

B. Indexatie en korting

- 1. PDN moet zich in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling ten doel stellen de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers en de pensioenaanspraken en pensioenrechten van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks te indexeren. Hiervoor wordt geen premie betaald; de indexatie wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.
 - a. De maatstaf voor de indexatieambitie is daarbij voor de deelnemers de algemene loonsverhoging bij de Werkgever en voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden de stijging van het CBS 'consumenten prijsindexcijfer-afgeleid'.
 - b. De indexatie wordt aan zowel de deelnemers als de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden toegekend, indien en in de mate dat dit is toegestaan, met inachtneming van het principe van toekomstbestendige indexering als bedoeld in artikel 15 van het Besluit FTK.
 - c. Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatieachterstanden en kortingen als hierna bedoeld onder B.2. en B.3.
- 2. Indien PDN niet over het vereist eigen vermogen als bedoeld in artikel 132 Pensioenwet beschikt, zal het een herstelplan opstellen waarmee kan worden aangetoond dat het binnen een zekere hersteltermijn, die

evenwichtssituatie kan bereiken. Als dat niet mogelijk is zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.

3. Indien PDN gedurende een periode van 5 jaar niet heeft beschikt over het minimaal vereist eigen vermogen zoals bedoeld in artikel 131 Pensioenwet zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.

C. Financiering

1. De door Sociale Partners gemaakte afspraak betreft een zogenaamde Collective Defined Contribution-afpraak (CDC). Ter financiering van de pensioenregeling (incl. uitvoeringskosten) zal DSM jaarlijks een werkgeverspremie aan het fonds betalen ter grootte van 24% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van de medewerkers, voor zover van toepassing met inachtneming van het maximum jaarinkomen. Voor medewerkers die een deel van een kalenderjaar in dienst zijn, zal de bijdrage naar evenredigheid worden vastgesteld.
2. Sociale Partners zijn van mening dat de premie als bedoeld onder 1. moet worden getoetst op kostendekkendheid op basis van de methodiek van verwacht rendement. In de premie is geen onderdeel begrepen voor de indexatie als hiervoor bedoeld onder B. De indexatie wordt gefinancierd uit het beleggingsrendement.
3. Naast de premie bedoeld onder 1, die is vastgesteld met inachtneming van het maximum jaarinkomen, zal DSM een premie betalen voor de verzekering van het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld onder A.6b voor het inkomensdeel uitgaand boven dit maximum jaarinkomen. Deze premie is vastgesteld op 1,3% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van alle medewerkers voor zover uitgaande boven het maximum jaarinkomen.
4. Naast de premie bedoeld onder 1. zal DSM een premie betalen voor communicatiediensten door de pensioenuitvoerder.
5. De premies genoemd onder 3. en 4. worden toegevoegd aan de premie genoemd onder 1. en komen voor rekening van DSM.
6. DSM verhaalt van de onder C1 genoemde premie een deel op de medewerker, dat gelijk is aan 6% van het pensioengevend jaarinkomen met, indien van toepassing, inachtneming van het maximum jaarinkomen, en onder aftrek van de franchise.
7. Begrenzing solidariteit
 - a. Tijdens de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst tussen DSM en PDN vindt periodiek evaluatie plaats om te beoordelen of en zo ja in welke omvang, er sprake is van solidariteit van bestaande aanspraken binnen het fonds met nieuw opgebouwde aanspraken over de achterliggende periode binnen de looptijd. De mate van solidariteit die PDN daarbij nog maximaal redelijk acht, bedraagt cumulatief 1% van de dekkingsgraad en is gerelateerd aan een contractduur van 5 jaar. Wanneer PDN op enig moment constateert dat de solidariteitsgrens (naar verwachting) overschreden wordt, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt.
 - b. In een kalenderjaar waarin PDN een korting op de opgebouwde rechten moet doorvoeren vanwege het optreden van een situatie als bedoeld onder b2 of b3, wordt bovendien beoordeeld of het effect van de nieuwe pensioenopbouw op de dekkingsgraad ("M1-effect") in het betreffende jaar niet méér negatief wordt dan het effect van de pensioenuitkeringen op de dekkingsgraad ("M2-effect") in dat jaar. Wanneer dit wel het geval is, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt over de pensioenopbouw in dat betreffende jaar.
 - c. Omdat het niet de intentie kan zijn om iedere vorm van solidariteit op voorhand uit te sluiten, zullen die aanvullende afspraken alsdan geen correctie over de verstreken periode inhouden.

D. Risicohouding

Sociale partners zijn zich ervan bewust dat door PDN financiële risico's moeten worden genomen bij het nastreven van de ambitie die voortvloeit uit het uitvoeren van de pensioenregeling, tegen de overeengekomen premie en het trachten invulling te geven aan het indexatiebeleid. Die risico's kunnen resulteren in het moeten toepassen van het bepaalde onder C.7, in geen of beperkte indexatie en mogelijk zelfs tot korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten van de actieve en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Om die reden zou de risicohouding van PDN naar de mening van sociale partners moeten zijn gericht op het waarmaken van de ambitie en gebaseerd op professionele, prudente uitgangspunten met betrekking tot de samenstelling van de beleggingsportefeuille en het beleid ten aanzien van het afdekken van financiële risico's. Dit met dien verstande dat daarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de resultaten van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat in 04 van 2019 is

uitgevoerd onder de deelnemers en pensioengerechtigden, zodat voor de risicohouding voldoende draagvlak is bij de deelnemers en pensioengerechtigden.

E. Netto pensioenregeling

Algemeen

Door de introductie op 1 januari 2015 van het maximale jaarinkomen werd de pensioenopbouw voor een deel van de medewerkers in meer of mindere mate versoerd. Sociale Partners zijn de Netto pensioenregeling overeengekomen omdat zij grote waarde hechten aan een pensioenvoorziening die in beginsel voor alle medewerkers tot vergelijkbare pensioenresultaten kan leiden. Daarbij is gestreefd naar een maximale deelname aan deze regeling. Om vergelijkbare pensioenresultaten te kunnen bereiken, heeft de Netto pensioenregeling een leeftijdsafhankelijke premie. Medewerkers zullen immers, naarmate het uitkeringsmoment dichterbij komt en de mogelijkheid tot het behalen van beleggingsrendement afneemt, een hogere premie moeten opbrengen. Daarop is ook de ondersteuning zoals in het 4e lid genoemd, gebaseerd.

Voor het pensioengevend jaarinkomen uitgaand boven het maximaal jaarinkomen is het voor rekening en risico van de betreffende deelnemer mogelijk om in aanvulling op de pensioenregeling deel te nemen aan een vrijwillige pensioenregeling. Daarbij is het navolgende van toepassing:

1. De vrijwillige pensioenregeling is een netto pensioenregeling met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling), waarmee ter aanvulling op de hiervoor onder A. beschreven pensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in netto ouderdoms- en eventueel netto partnerpensioen, inclusief verzekering van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid;
2. Op pensioendatum kan de deelnemer kiezen om het gespaarde pensioenkapitaal aan te wenden voor een (traditionele) stabiele pensioenuitkering, of een variabele pensioenuitkering conform de Wet verbeterde premieregeling;
3. De netto pensioenregeling is zodanig van opzet dat de waarde van de rechten die op grond daarvan ontstaan niet in aanmerking hoeft te worden genomen bij de zogenaamde Box 111 heffing in het kader van de Wet Loonbelasting 1964. In samenhang daarmee geldt, dat
 - a. de maximale inleg wordt vastgesteld op basis van een zgn. fiscale leeftijdsstaffel die is gebaseerd op een rekenrente van 3%;
 - b. deze staffel wordt verhoogd met een opslag voor uitvoeringskosten en voor dekking van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
4. Ter ondersteuning van de deelname aan de netto pensioenregeling ontvangt de medewerker met een pensioengevend jaarinkomen hoger dan het maximaal jaarinkomen, gerelateerd aan dat bedrag, een bijdrage van de werkgever die is afgeleid van de hiervoor onder 3 bedoelde fiscale leeftijdsstaffel en als bijlage is opgenomen bij deze overeenkomst.
5. Het voordeel dat voor de deelnemers aan de netto pensioenregeling voortvloeit uit de bijdrage door de werkgever zoals bedoeld onder E.4, vormt voor deze deelnemers een belastbaar voordeel. De werkgever zal de daarvoor verschuldigde belasting voor zijn rekening nemen.
6. Deelnemers in de netto pensioenregeling hebben de mogelijkheid om uit hun netto inkomen extra premie te storten voor zover dit mogelijk is binnen de beschikbare fiscale ruimte die voortvloeit uit variabele loonbestanddelen. De premies die hierop van toepassing zijn, zijn opgenomen in de bijlage bij deze overeenkomst.

F. Slotbepalingen

1. De Pensioenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd zullen sociale partners met elkaar in overleg treden om vast te stellen of de voorbereidingen en besluitvorming die noodzakelijk zijn voor de overstap naar een pensioenovereenkomst die invulling geeft aan het nationale principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel van juni 2019, voldoende gevorderd zijn om per 1-1-2023 over te stappen naar dat nieuwe pensioencontract. Indien dat niet het geval is, wordt de bestaande pensioenovereenkomst met één jaar verlengd, waarbij bekeken wordt of er maatregelen nodig zijn om in het verlengingsjaar de opbouw op peil te houden.
2. Met betrekking tot de inhoud van vorenbedoelde pensioenregelingen (basispensioenregeling en netto pensioenregeling) blijven de nadere details ter zake die deel uitmaken van de PDN- pensioenreglementen op 31 december 2020 van toepassing, tenzij in het voorafgaande expliciet anders is overeengekomen.
3. Het PDN-bestuur kan in de pensioenreglementen eventuele verdere detaillering, procedures of noodzakelijke aanpassingen opnemen. Het bestuur zal daartoe een concept-reglement opstellen en deze aan de Sociale

Partners voorleggen met het verzoek om te beoordelen of deze reglementering niet strijdig is met deze Pensioenovereenkomst.

4. Vorenstaande afspraken gelden onder het voorbehoud dat zij niet in strijd zijn met wet- en regelgeving. Eventuele bezwaren van de DNB of de Belastingdienst tegen de beschreven wijzigingsvoorstellen of onderdelen daarvan zullen leiden tot een in overleg door Sociale Partners vast te stellen, in beginsel kosten neutrale, aanpassing van de afspraken. Hetzelfde geldt indien tijdens de looptijd van deze overeenkomst door wijziging van wetgeving een dergelijke situatie ontstaat, of indien door andere zwaarwegende en onvoorziene omstandigheden ongewijzigde voortzetting van deze overeenkomst in redelijkheid niet langer mogelijk is.
5. De werkgever behoudt zich het recht voor om zijn bijdrage aan het Fonds tussentijds te verminderen, op te schorten of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden,

als bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet. Zodra de werkgever van dit voorbehoud gebruik maakt, zal PDN, overigens met behoud van al haar rechten, degenen wier pensioen of aanspraak op pensioen daardoor worden getroffen hier direct schriftelijk over informeren.

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Bijlage behorende bij de Netto Pensioenregeling

In lijn met het gestelde in onderdeel E onder 3 en 4, toont de onderstaande tabel de bijdragen aan de Netto pensioenregeling per leeftijdscategorie en gesplitst naar werkgevers- en medewerkersbijdrage. De netto werkgeversbijdrage in de Netto pensioenregeling wordt door DSM gebruteerd toegekend conform onderstaande staffel.

Premies met betrekking tot 2020				
<i>Leeftijd</i>	<i>Totale premie die netto bij PDN wordt ingelegd, als percentage van het pensioengevend jaarinkomen boven het maximum jaarinkomen, bij deelname aan de Netto pensioenregeling</i>	<i>Waarvan bijgedragen door DSM</i>	<i>Waarvan bijgedragen door medewerker</i>	<i>Gebruteerde bijdrage door DSM</i>
20 - 24	4,76%	2,48%	2,28%	4,91%
25 - 29	5,59%	3,25%	2,34%	6,44%
30 - 34	6,32%	4,03%	2,29%	7,98%
35 - 39	7,25%	5,03%	2,22%	9,96%
40 - 44	8,39%	6,25%	2,14%	12,38%
45 - 49	9,63%	7,59%	2,04%	15,03%
50 - 54	11,18%	9,14%	2,04%	18,10%
55 - 59	12,84%	10,93%	1,91%	21,64%
60 - 64	14,70%	12,93%	1,77%	25,60%
65 - 67	16,36%	14,38%	1,98%	28,48%

Bijlage 4. Bedrijfs-AOW

1 februari 2021 tot en met 31 december 2025

De bedrijfs-AOW is onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van Covestro.

Wie kan deelnemen

Om in aanmerking te kunnen komen voor de bedrijfs-AOW:

- Was de medewerker gedurende de 24 maanden direct voorafgaand aan het moment dat deelname aan de Bedrijfs-AOW start, onafgebroken in dienst bij Covestro en / of bij DSM NL Services B.V.
- én
- Bereikt medewerker binnen maximaal 36 maanden de AOW-leeftijd.

De medewerkers die aan deze voorwaarden voldoen én werkzaam zijn in ploegendienst of een vaste consignatietoeslag ontvangen, kunnen vanaf het aanvangsmoment van de regeling deelnemen. Voor alle andere medewerkers is deelname aan de regeling mogelijk vanaf 1 januari 2022.

Aanvraag

Een aanvraag tot deelname wordt minimaal 7 maanden voor de gewenste ingangsdatum bedrijfs-AOW ingediend bij leidinggevende en HR Partner.

Deelname aan de bedrijfs-AOW vangt aan per de 1e van een maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt. De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt wordt naar rato betaald.

Het uitgangspunt is wederzijdse goedkeuring. Om gebruik te kunnen maken, is goedkeuring van de werkgever nodig. Na ontvangst van de aanvraag, wordt binnen 1 maand een beslissing genomen.

Als een aanvraag wordt afgewezen, wordt dit gemotiveerd. Een aanvraag kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Als de medewerker het niet eens is met de motivering, kan bezwaar gemaakt worden bij het management.

Bijdrage medewerker

De medewerker die gebruik wil maken van de regeling heeft:

- Geen aanspraak op de eenmalige uitkering bij pensionering (art 8.4 cao) én
- Levert voor iedere maand bedrijfs-AOW 10 vakantie-uren in (8,4 vakantie-uren voor de medewerker in de 5-ploegendienst).

Voor aanvang van deelname aan de bedrijfs-AOW worden de verlofuren achtereenvolgens van het saldo TOR-verlof, verlofspaarregeling en/ of rekening courant afgeboekt. Als deze spaarsaldi niet toereikend zijn, kan de medewerker uren aankopen via het benefitbudget.

Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst

Medewerker en leidinggevende maken afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan deelname aan de bedrijfs-AOW.

De medewerker gaat uit dienst bij Covestro met het doel van de bedrijfs-AOW gebruik te gaan maken. Covestro en de medewerker ondertekenen een overeenkomst (wederzijdse goedkeuring) om de afspraken vast te leggen. De medewerker kan dan aanspraak maken op een periodieke uitkering bedrijfs-AOW.

Uitkering

Bij deelname aan de bedrijfs-AOW ontvangt medewerker een maandelijkse uitkering betaalbaar gesteld door Covestro (Netherlands) BV.

De uitkering wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering (2021: 1847 euro bruto per maand). Het bedrag is gelijk aan de drempelvrijstelling van de RVU-heffing, Wet op de loonbelasting 1964 artikel 32 ba, zevende lid. De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU-heffing.

De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.

(Medische) Deeltijders

Medewerkers die in deeltijd werken en aan de regeling deelnemen, leveren vakantie uren naar rato in. Zij ontvangen naar rato de uitkering.

Medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders) kunnen eveneens deelnemen aan de regeling. In voorkomende situaties zal gekeken worden naar een maatwerkoplossing.

Nevenactiviteiten

Medewerkers kunnen tijdens de periode van de bedrijfs-AOW werkzaamheden voor derden (niet Covestro) gaan verrichten. Er kan jaarlijks inkomen worden verdiend tot maximaal 20% van de pensioengrondslag.

Medewerker is verplicht nevenactiviteiten te melden en op verzoek van Covestro alle relevante bewijsstukken aan Covestro te overleggen. Eventuele meer inkomsten worden volledig op de uitkering gekort.

Anti-cumulatie

De regeling bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het sociaal plan.

Er vindt geen compensatie of anderszins plaats voor het niet of niet tijdig (kunnen) deelnemen aan de bedrijfs-AOW.

Hardship

In die gevallen waarin binnen de context van de regeling een individueel onbillijke situatie ontstaat, kan de medewerker via een vakorganisatie (mits daarbij aangesloten) of via Covestro aan de hardshipcommissie schriftelijk verzoeken zijn of haar situatie te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. Hieronder valt ook een afwijzing van de aanvraag (door het management).

De hardshipcommissie bestaat uit 2 door Covestro aangewezen leden en 2 uit en door de vakorganisaties aangewezen leden.

De hardshipcommissie geeft advies aan Covestro. Een meerderheidsadvies zal Covestro opvolgen. In de overige situaties beslist Covestro.

De hardshipcommissie geeft binnen 10 werkdagen na ontvangst van het verzoek een advies. Indien deze termijn niet haalbaar is, wordt aan de medewerker een nieuwe termijn aangegeven.