

Collectieve arbeidsovereenkomst

Looptijd 1 april 2023 tot 1 juli 2024



Hoofdstuk I ALGEMEEN

Artikel 1 Voor wie geldt de cao?	4
Artikel 2 Looptijd.....	4
Artikel 3 Standaard cao.....	4
Artikel 4 Geschillen	4
Artikel 5 Diversiteit en gelijke behandeling.....	4
Artikel 6 Bruto bedragen	4
Artikel 7 Deeltijd.....	4
Artikel 8 Definities	4
Artikel 9 Arbeidsovereenkomst en proeftijd.....	5
Artikel 10 Inhoud arbeidsovereenkomst	5
Artikel 11 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn.....	6

Hoofdstuk II ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN PLOEGDIENSTTOESLAG

Artikel 12 Arbeidsduur	7
Artikel 13 Deeltijd.....	7
Artikel 14 Dienstroosters en ploegdiensttoeslag.....	7
Artikel 15 Thuiswerk.....	8

Hoofdstuk III TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 16 Overwerk en Meeruren.....	9
Artikel 17 Waarneming hogere functie	10
Artikel 18 Consignatie	10
Artikel 19 Extra opkomst.....	11
Artikel 20 Werken volgens dienstrooster op feestdagen	11
Artikel 21 Verschoven uren.....	11
Artikel 22 Sprongtoeslag	11
Artikel 23 Reiskosten woon-werkverkeer	11
Artikel 24 Reiskosten zakelijk reizen	12
Artikel 25 Bedrijfshulpverlening.....	12

Hoofdstuk IV VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 26 Opbouw vakantie-uren.....	14
Artikel 27 Opnemen vakantie-uren	14
Artikel 28 Vakantie en arbeidsongeschiktheid	14
Artikel 29 Verlofsparen en verjaren.....	14
Artikel 30 Collectief verlof.....	14
Artikel 31 Onbetaald verlof.....	14
Artikel 32 Bijzonder verlof.....	15
Artikel 33 Adoptie- en pleegzorgverlof	16
Artikel 34 (Aanvullend) Geboorteverlof.....	16

Hoofdstuk V BELONING

Artikel 35	Funcatiegroepen en salarisschalen	17
Artikel 36	Waarderen en Ontwikkelen	18
Artikel 37	Resultaatbeloning 1.....	18
Artikel 38	Resultaatbeloning 2.....	19
Artikel 39	Uitbetaling jaarsalaris	20
Artikel 40	My Choice-budget	21
Artikel 41	Gratificatie.....	21
Artikel 42	Promotie.....	21
Artikel 43	Toeslag bij minder betaald werk om bedrijfsredenen.....	22
Artikel 44	Demotie bij minder functioneren	22
Artikel 45	Vrijwillige demotie.....	22

Hoofdstuk VI DUURZAME INZETBAARHEID

Artikel 46	Duurzame inzetbaarheid	23
Artikel 47	Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)	23
Artikel 48	Bedrijfs-AOW	23

Hoofdstuk VII SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOEN

Artikel 49	Arbeidsongeschiktheid en inkomen	24
Artikel 50	Collectieve verzekeringen.....	24
Artikel 51	Pensioen.....	25

Hoofdstuk VIII VERPLICHTINGEN EN BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 52	Goed werkgever- en werknemerschap.....	26
Artikel 53	Schorsing en disciplinaire maatregelen.....	26
Artikel 54	Geheimhouding en eigendommen.....	26
Artikel 55	Uitvinding en octrooi	27
Artikel 56	Nevenwerkzaamheden	27

Hoofdstuk IX AFSPRAKEN CAO-PARTIJEN

Artikel 57	Georganiseerd (Extern) Overleg Fibrant B.V.....	28
Artikel 58	Vredesplicht.....	29
Artikel 59	Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties	29

Bijlage 1	AANVULLINGSREGELING	30
Bijlage 2	COMPENSATIEREGELING LANGDURIG ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	33
Bijlage 3	OPLEIDINGSREGELINGEN	36
Bijlage 4	UITKERING OF ATTENTIES BIJ BIJZONDERE GELEGENHEDEN.....	38
Bijlage 5	MAATWERKROOSTERS EN PERCENTAGE MEERURENTOESLAG	39
Bijlage 6	PENSIOENOVEREENKOMST (BEHORENDE BIJ ARTIKEL 51)	44
Bijlage 7	BEDRIJFS-AOW	49
Bijlage 8	PROTOCOLAFSPRAKEN VOOR DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO	52

Fibrant B.V. gevestigd te Urmond (hierna: **Fibrant B.V. of werkgever**)

en

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg

SYNERGO-vhp, gevestigd te Heerlen

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen

Verklaren hierbij

ten behoeve van de medewerker van **Fibrant B.V.** een collectieve arbeidsovereenkomst ('cao Fibrant B.V.') te hebben afgesloten;

dat de cao Fibrant B.V. is aangegaan voor het tijdvak **1 april 2023 tot 1 juli 2024** en eindigt zonder dat opzegging vereist is.

Hoofdstuk I ALGEMEEN

Artikel 1 Voor wie geldt de cao?

De cao geldt voor de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met Fibrant B.V. in de schaal C33 tot en met C44. De werkgever kan met de medewerker in een solitaire functie in de schalen C43 en C44, overeenkomen welke bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanpassing behoeven dan wel buiten toepassing blijven.

Artikel 2 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 april 2023 tot 1 juli 2024. De cao eindigt van rechtswege op 30 juni 2024. Opzegging is dus niet nodig.

Artikel 3 Standaard cao

De cao is een standaard cao. Dit betekent dat Fibrant B.V. niet van de afspraken in de cao mag afwijken in het voor- of nadeel van de medewerker. Afwijken kan wel als er in het artikel staat dat dit kan.

Artikel 4 Geschillen

De werkgever of de medewerker kan een vraag of geschil over de toepassing of uitleg van deze cao schriftelijk voorleggen aan het Georganiseerd Overleg Fibrant B.V. (het GO).

Het GO bestaat uit een vertegenwoordiging namens de werkgever en de vakbondsbestuurders van de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao. Het GO oordeelt over de vraag of het geschil en geeft een advies. Als het GO unaniem tot een oordeel komt, is het advies bindend.

Artikel 5 Diversiteit en gelijke behandeling

Fibrant B.V. zet zich in voor gelijke kansen en gelijke waardering op de werkvloer. Fibrant streeft naar een inclusieve werkomgeving waarbij alle medewerkers, ongeacht hun verschillen en talenten, zich welkom voelen en zich gewaardeerd voelen voor hun bijdragen.

De Zakelijke Gedragscode (Code of Conduct) en Speak Up! policy zijn hierbij leidend.

Artikel 6 Bruto bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan, zijn bruto bedragen. Daar waar mogelijk maakt Fibrant B.V. gebruik van de fiscale vrijstellingen.

Artikel 7 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 er in het artikel iets anders staat.

Artikel 8 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Fibrant B.V. gevestigd te Urmond.
- b. vakorganisaties: elk van de vakorganisaties die deze cao hebben ondertekend.
- c. dagvenster: de tijd gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
- d. feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, Koningsdag en in Iustrumjaren Bevrijdingsdag (5 mei).
- e. jaarsalaris: het overeengekomen bruto salaris op jaarbasis inclusief de wettelijke vakantietoeslag.

- f. jaarincome: het bruto jaarsalaris vermeerderd met
 - de eventuele toeslag voor ploegendienst conform artikel 14.
 - de eventuele toeslag voor vaste consignatie conform artikel 18.
 - de eventuele toeslagen ingevolge de aanvullingsregeling (bijlage 1).
 - de eventuele garantietoeslag ingevolge de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 2).
- g. uurloon: 0,048% van het voltijds jaarsalaris. De grondslag voor de bepaling van de waarde van het uurloon is het jaarsalaris gedeeld door 2087 werkuren per jaar (voltijds arbeidsduur voor gemiddeld 365 1/4^e dagen per jaar is 2087 uur).
- h. My Choice-budget: het persoonlijk keuzebudget van de medewerker als bedoeld in artikel 40.
- i. leeswijzer: Waar in de cao hij of hem staat, wordt ook zij en haar bedoeld.
- j. continudienst: een dienstrooster waarin de medewerker zowel in ochtend-, middag- als nachtdienst wordt ingezet.
- k. diensttijd: de periode gedurende welke een medewerker onafgebroken in dienst is geweest van werkgever of diens rechtsvoorganger, danwel bij een van die bedrijven waarin de werkgever voor minimaal 50% deelneemt.

Artikel 9 Arbeidsovereenkomst en proeftijd

Fibrant B.V. en de medewerker ondertekenen een arbeidsovereenkomst. De cao maakt onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.

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

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

Fibrant B.V. en de medewerker kunnen afspreken dat er een kortere of geen proeftijd geldt.

Artikel 10 Inhoud arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst is vastgelegd:

1. de datum van aanvang van het dienstverband.
2. of het dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd is.
3. bij een dienstverband voor bepaalde tijd de tijdsduur ervan.
4. de proeftijd.
5. de functienaam en de daarbij behorende functiegroep.
6. de wekelijkse arbeidsduur.
7. het bruto jaarsalaris.
8. de toepasselijkheid van de cao.

Artikel 11 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn

De opzegtermijn hangt af van de salarisschaal van de medewerker:

Salarisschaal	Opzegtermijn
C33 t/m C35	1 maand
Overige schalen	3 maanden

De opzegtermijn is voor Fibrant B.V. en de medewerker gelijk. Als de medewerker opzegt, kunnen de medewerker en de leidinggevende een kortere opzegtermijn afspreken. Opzeggen kan tegen elke kalenderdag. Dat betekent dat de opzegtermijn per die dag ingaat. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de dag dat de medewerker de AOW-leeftijd bereikt. Er is dan geen opzegging nodig.

Hoofdstuk II ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN PLOEGENDIENSTTOESLAG

Artikel 12 Arbeidsduur

De medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week. Voor de medewerker met een deeltijd arbeidsovereenkomst wordt de normale arbeidsduur naar rato vastgesteld.

Artikel 13 Deeltijd

De medewerker kan op eigen verzoek met Fibrant B.V. afspreken om minder te werken dan de voltijds arbeidsduur.

Artikel 14 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag

Voor de medewerker in salarisschaal C33 t/m C41 in een vroeg-laat wisseldienst of ploegendienst geldt een ploegendiensttoeslag.

De medewerker met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een bijgesteld dienstrooster naar rato van de arbeidsduur. De op hem van toepassing zijnde ploegendiensttoeslag berekent Fibrant B.V. 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.

Dienstrooster	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
Standaard 2-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste vijf 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 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 Fibrant B.V. vast in overleg met de bevoegde ondernemingsraad (instemmingsrecht).

Artikel 15 Thuiswerk

Thuiswerken kan bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé. Werkgever zal met de ondernemingsraad een thuiswerkbeleid opstellen. Een met de ondernemingsraad afgestemde thuiswerkregeling voldoet in ieder geval aan de volgende voorwaarden:

- De werkplek moet op basis van Arbonormen worden ingericht.
- De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek. Het maakt daarbij geen verschil of medewerkers op kantoor of thuiswerken.
- Tijdens het thuiswerken is de medewerker ook verantwoordelijk om zijn werkplek op de juiste manier te gebruiken.
- Er wordt aangegeven door wie, op welke manier en in welke mate er tijd- en thuisgewerkt kan worden en hoe dit tussen medewerker en leidinggevende wordt ingevuld.
- Er is geregeld welke (ICT) voorzieningen de werkgever aan de medewerker verstrekt.
- De medewerker ontvangt een dagvergoeding van € 2,15 netto in verband met thuiswerken waarbij rekening wordt gehouden met de fiscale mogelijkheden.
- Daarnaast kan de medewerker een bedrag van € 500 netto declareren voor de aanschaf van kantoormeubilair (afschrijving in vijf jaar).

Een gezond werk-privé balans is belangrijk om gezond en vitaal te blijven. In dit kader heeft de medewerker recht op onbereikbaarheid buiten de individueel overeengekomen werktijden, tenzij er sprake is van bijzondere (urgente) omstandigheden, op grond waarvan bereikbaarheid noodzakelijk is. Voor het geval dergelijke omstandigheden zich voordoen, zullen medewerker en manager zoveel als mogelijk vooraf, afspraken hierover maken. Gedurende de looptijd van deze cao worden de ervaringen met medewerkers geëvalueerd in het periodiek overleg.

Hoofdstuk III TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 16 Overwerk en Meeruren

Overwerk

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

De medewerker is verplicht overuren te werken, wanneer dit volgens Fibrant B.V. noodzakelijk is. Dit geldt niet voor de medewerker die 55 jaar of ouder is.

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

De medewerker die is ingedeeld in salarisschaal C33 t/m C38 en C39 continudienst kan bij overwerk een gelijk aantal uren compenseren in tijd. De voorwaarden zijn:

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

Daarnaast krijgt deze medewerker een toeslag op het uurloon voor overwerk.

Voor de groep medewerkers in C39, werkzaam in dagdienst is het mogelijk overwerkuren te laten uitbetalen (zonder toeslag) indien het niet lukt deze uren binnen het tijdvak van 6 maanden in tijd voor tijd op te nemen.

De overige medewerkers ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij.

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

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

Meeruren parttimers

Meerwerk is als de deeltijd medewerker in opdracht van Fibrant B.V. meer dan een half uur extra werkt dan de voor hem geldende arbeidsduur, maar minder dan de normale voltijds arbeidsduur volgens dienstrooster. De deeltijd medewerker ontvangt per gewerkt meeruur een uur compenserend vrij.

De voorwaarden zijn:

- de bedrijfsomstandigheden laten dit toe.
- het gebeurt binnen 6 maanden.
- opname is bij voorkeur binnen het dagvenster, maar het kan ook daarbuiten als dat bedrijfsmatig mogelijk is.

Indien de meeruren niet binnen 6 maanden zijn opgenomen dan worden de meeruren betaald met een toeslag en bedraagt 47,89% (met dien verstande dat ook rekening wordt gehouden met de ploegentoeslag van 30%) X opslag van 19,7% voor de gemiddelde werkgeversbijdrage in de pensioenregeling. (*)

Als de deeltijd medewerker meeruren werkt buiten het dagvenster, ontvangt hij daarnaast de vergoeding van een uurloon. (*)

(*) Een notitie over meeruren parttimers is als bijlage 5, artikel 2 toegevoegd aan deze cao.

Artikel 17 Waarneming hogere functie

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 t/m C38, die tijdelijk een functie volledig waarneemt in een hogere salarisschaal, ontvangt per volledige waargenomen dienst een vergoeding van een half uurloon.

Artikel 18 Consignatie

Consignatie is als de medewerker in opdracht van Fibrant B.V. buiten zijn normale dienstrooster ieder moment bereikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.

Voorwaarden voor een vergoeding zijn:

- de consignatie is in opdracht van Fibrant B.V.
- de medewerker is ingedeeld in salarisschaal C33 t/m C41.

Bij consignatie ontvangt de medewerker 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) toeslag.

Het consignatierooster stelt Fibrant B.V. vooraf vast. De medewerker is verplicht de consignatiediensten te draaien. De verplichting geldt niet als de medewerker 55 jaar of ouder is.

Artikel 19 Extra opkomst

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 tot en met C38, die geen consignatie heeft, krijgt een uurloon uitgekeerd als hij:

- na het bedrijf te hebben verlaten, wordt opgeroepen daarnaar terug te keren of
- op een andere dienst wordt ontboden, nadat hij op het bedrijf gekomen de dienst volgens zijn dienstrooster niet of niet geheel kan verrichten.

Artikel 20 Werken volgens dienstrooster op feestdagen

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 t/m C41 en die volgens dienstrooster of als reservist op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 250% op het uurloon.

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

De medewerker die blijvend in de continudienst werkt en die wordt opgeroepen op een feestdag, waarop hij volgens dienstrooster niet hoeft te werken en door het tijdstip van de oproep in die dienst minder dan 8 uur werkt, wordt de volledige dienst doorbetaald. Zon- en feestdagen beginnen om 00.00 uur en eindigen om 24.00 uur.

Artikel 21 Verschoven uren

Verschoven uren zijn uren die de medewerker werkt buiten zijn normale dienstrooster, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur per dag wordt overschreden.

Bij verschoven uren ontvangt de medewerker een toeslag van één uurloon.

Voorwaarden zijn:

- de uren zijn in opdracht van Fibrant B.V. verschoven.
- de medewerker is ingedeeld in salarisschaal C33 t/m C38.
- de verplaatsing van de dienst is minimaal een half uur en valt (deels) buiten het dagvenster.

Artikel 22 Sprongtoeslag

De medewerker die in de ploegdienst werkt en tijdelijk in een ander dienstrooster werkt ontvangt een sprongtoeslag.

De toeslag bij de verplaatsing is drie uurlonen.

Voorwaarden zijn:

- de verplaatsing in het andere dienstrooster gebeurt in opdracht van Fibrant B.V.
- de medewerker is ingedeeld in salarisschaal C33 t/m C38.
- 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.

Artikel 23 Reiskosten woon-werkverkeer

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 voor maximaal 216 werkdagen per jaar bij een voltijd arbeidsovereenkomst. De reisafstand woon-werkverkeer bepaalt Fibrant B.V. met behulp van de routeplanner van de ANWB op basis van de snelste route.

Deze kilometervergoeding geldt niet voor de medewerker die:

- gebruik maakt van een andere door Fibrant B.V. betaalde voorziening voor woon-werkverkeer (b.v. treintraject kaart).
- een leaseauto heeft.

Artikel 24 Reiskosten zakelijk reizen

Als de medewerker zakelijk moet reizen en gebruik maakt van het openbaar vervoer of met een huurauto van Fibrant B.V. reist, vergoedt Fibrant B.V. de gemaakte kosten.

Als de medewerker zakelijk moet reizen en gebruik maakt van eigen vervoer krijgt de medewerker hiervoor € 0,28 per kilometer. De kilometers woon-werkverkeer (maximaal 60 kilometer per dag retour) dient de medewerker hierop in mindering te brengen.

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

Artikel 25 Bedrijfs hulpverlening

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

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

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

Overzicht vergoedingen:

Bedrijfs hulpverlener	Eenmalige vergoeding behalen diploma	Jaarlijkse vergoeding
BHV	Per 1-12-22 € 470 Per 1-4-23 € 509	Per 1-12-22 € 586 Per 1-4-23 € 634

Betaling van de vergoeding gebeurt in de maand februari van het volgende kalenderjaar.

Beëindiging om medische of bedrijfsredenen

Aantal jaren	Eenmalige bruto uitkering
< 10 jaar	€ 825
≥ 10 jaar	€ 1.000
≥ 15 jaar	€ 1.500
≥ 20 jaar	€ 2.000
≥ 25 jaar	€ 2.500

Jubileumuitkering BHV

Aantal jaren	Eenmalige bruto uitkering
10 jaar	€ 300
15 jaar	€ 500
20 jaar	€ 700
25 jaar	€ 750
30 jaar	€ 750

BHV-indexatie

De BHV-vergoedingen zullen jaarlijks worden geïndexeerd met de in het voorafgaande kalenderjaar overeengekomen algemene aanpassing van de salarissen.

Hoofdstuk IV VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 26 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 met wie Fibrant B.V. vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd het dienstverband beëindigt, krijgt het volledig aantal jaarlijkse vakantie-uren toegekend.

De medewerker die niet werkt wegens arbeidsongeschiktheid bouwt volledig wettelijke vakantie-uren op. De bovenwettelijke vakantie-uren bouwt hij alleen over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid op.

Artikel 27 Opnemen vakantie-uren

De medewerker stelt zijn vakantie-uren in overleg met Fibrant B.V. vast. De medewerker kan aanspraak maken op een periode van tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie, tenzij bedrijfsomstandigheden het niet toelaten. De aaneengesloten vakantie is in ieder geval 2 weken.

De medewerker vraagt een aaneengesloten vakantie van twee weken of langer tijdig aan, in ieder geval vóór 1 januari. Op deze manier kan Fibrant B.V. uiterlijk 1 februari aan iedereen laten weten of de aangevraagde vakantie opgenomen kan worden. De leidinggevende kan in overleg met de medewerker(s) van de regeling afwijken.

Een vastgestelde vakantie kan wegens bedrijfsomstandigheden verschoven worden naar een later 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 overblijvende wettelijke vakantie-uren in het daaropvolgende kalenderjaar als eerste op.

Artikel 28 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. De dagen waarop de medewerker arbeidsongeschikt is, gelden niet als vakantie.

Artikel 29 Verlofsparen en verjaren

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

Artikel 30 Collectief verlof

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

Artikel 31 Onbetaald verlof

De medewerker kan gebruik maken van maximaal 10 dagen onbetaald verlof. Voorwaarde is dat Fibrant B.V. vindt dat de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Voor elk uur onbetaald verlof is de waarde van een uur gelijk aan de formule voor het berekenen van het kopen van verlof in My Choice.

Artikel 32 Bijzonder verlof

De medewerker heeft recht op bijzonder verlof bij:

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

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

Voor dit artikel is een partner de persoon met wie de medewerker getrouwd is, geregistreerd partnerschap heeft is of waarmee de medewerker duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

Ondersteuning bij rouw

Als medewerker kun je te maken krijgen met het verlies van een dierbare. De impact is vaak groot en vraagt om aandacht en erkenning. Voor iedereen loopt dit proces anders; de ene medewerker is gebaat bij structuur en ziet werk als welkome afleiding, voor een andere medewerker is verwerking in de privéomgeving beter en vormt werken een te grote belasting. In rouwverwerking bestaat geen goed of fout. Het is een persoonlijk proces en voor iedereen anders.

Voor de periode na de dag van de begrafenis hanteert Fibrant de volgende uitgangspunten:

- Rouwverwerking is per definitie maatwerk: in het geval van verlies vindt altijd een gesprek plaats met de leidinggevende, een Business Partner People & Culture en medewerker om maatwerkafspraken te maken en uitval door ziekte te voorkomen.
- Rouwverwerking kun je niet altijd alleen: indien er professionele hulp gewenst is van bijvoorbeeld een rouwcoach, faciliteert Fibrant dit op verzoek van de medewerker.
- Rouwverwerking vraagt om transparantie: om maatwerk te kunnen leveren wordt van de medewerker en werkgever openheid verwacht. Van beide partijen wordt gevraagd in redelijkheid de betreffende regels en afspraken toe te passen. Dit neemt niet weg dat discussies kunnen ontstaan over de vraag of het nog redelijk/legitiem is dat de medewerker (on)(betaald) verlof heeft. Bij verschil van inzicht vraagt Fibrant een oordeel aan de bedrijfsarts (die zich daarbij desgewenst kan laten informeren door de rouwcoach).

Artikel 33 Adoptie- en pleegzorgverlof

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

Artikel 34 (Aanvullend) Geboorteverlof

Partners kunnen tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. Er is wel een maximum van 70% van het maximumdagloon. Boven op de wettelijke regeling zal vanaf 1 april 2021 een aanvulling van het partnerverlof plaatsvinden tot 80% van het feitelijk dagloon (wettelijk = 70% via UWV) gedurende maximaal 5 weken (keuze medewerker). De pensioenopbouw (over het voltijdsalaris) zal tevens doorlopen gedurende deze periode.

De medewerker moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een medewerker eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week heeft opgenomen.

Artikel 35 Functiegroepen en salarisschalen

De functie van de medewerker is op basis van functiewaardering ingedeeld in een van de functiegroepen C33 t/m C44 met de bijbehorende salarisschaal. Elke salarisschaal bestaat uit een minimum-, midden- en een maximum jaarsalaris.

Dit hoofdstuk geldt voor de functies in de salarisschalen C33 t/m C44.

De (jaar) salarisschalen per 1 april 2023:

Salarisschaal	% target	minimaal	mid point	maximaal
C33	5%	€ 30.156	€ 36.357	€ 42.559
C34	5%	€ 32.555	€ 39.270	€ 45.985
C34B	5%	€ 33.597	€ 40.311	€ 47.026
C35	5%	€ 35.434	€ 42.768	€ 50.097
C36	5%	€ 39.160	€ 47.254	€ 55.377
C37	5%	€ 43.731	€ 52.840	€ 61.949
C38	5%	€ 49.915	€ 60.350	€ 70.786
C39	5%	€ 57.471	€ 69.526	€ 81.579
C40	5%	€ 66.156	€ 80.071	€ 93.985
C41	5%	€ 76.254	€ 92.332	€ 108.410
C42	12%	€ 87.559	€ 106.060	€ 124.561
C43	12%	€ 101.543	€ 123.041	€ 144.538
C44	12%	€ 117.823	€ 142.809	€ 167.795

De (jaar) salarisschalen per 1 april 2024*:

Salarisschaal	% target	minimaal	mid point	maximaal
C33	5%	€ 30.457	€ 36.720	€ 42.984
C34	5%	€ 32.881	€ 39.663	€ 46.444
C34B	5%	€ 33.933	€ 40.714	€ 47.497
C35	5%	€ 35.788	€ 43.196	€ 50.598
C36	5%	€ 39.551	€ 47.728	€ 55.931
C37	5%	€ 44.168	€ 53.368	€ 62.568
C38	5%	€ 50.414	€ 60.954	€ 71.494
C39	5%	€ 58.046	€ 70.221	€ 82.395
C40	5%	€ 66.818	€ 80.872	€ 94.925
C41	5%	€ 77.017	€ 93.255	€ 109.494
C42	12%	€ 88.434	€ 107.121	€ 125.807
C43	12%	€ 102.558	€ 124.271	€ 145.983
C44	12%	€ 119.001	€ 144.237	€ 169.473

* Per 1 april 2024 worden de salarisschalen verhoogd met 1%; dit in het kader van Waarderen en Ontwikkelen. Het betreft hier **geen** verhoging van de individuele salarissen en/of toeslagen.

Artikel 36 Waarderen en Ontwikkelen

Vanuit de Fibrant ambitie is afgelopen jaren – in samenwerking met specialisten en vakorganisaties – gewerkt aan een visie op waarderen en ontwikkelen die beter aansluit bij de veranderde toekomst waarin Fibrant zich begeeft:

Wij geloven dat ontwikkeling en inzetbaarheid de sleutel is tot duurzaam succes voor ons beiden. Wij geloven dat met aandacht voor talenten ons bedrijf en jouw werk nog leuker wordt!

De nieuwe methodiek biedt meer flexibiliteit en maakt verschillende soorten gesprekken mogelijk voor elke generatie op de werkvloer. Er wordt verbinding met het bestaande Fibrant Vitaal (FiViT) programma gemaakt. Ontwikkeling (in de breedste zin van het woord) en inzetbaarheid zijn de kernthema's.

Salarisverhoging

Uitgangspunt binnen waarderen en ontwikkelen is dat iedereen functioneert. Fibrant koppelt performance en salarisgroei los, waardoor het echte gesprek kan plaatsvinden, zonder financiële consequenties. Dit vraagt om een andere manier van salarisgroei.

De verhoging van het salaris vindt jaarlijks plaats op 1 april. De hoogte van deze verhoging is afhankelijk van de relatieve schaalpositie van de medewerker. Medewerkers lager in de schaal groeien sneller door de schaal. Het schaalminimum is gebaseerd op 70% van het schaalmaximum (100%). De groei zet door tot het maximumsalaris in de salarisschaal is bereikt.

Relatieve schaalpositie	Salarisgroei (in % van het jaarsalaris)
70%-80%	5%
80%-93%	3%
93%-97%	2%
97%-100%	1%

De eenmalige performance bonus voor mensen die uitgegroeid zijn in de schaal komt te vervallen. Het blijft mogelijk om een medewerker extra te waarderen, zie ook artikel 41.

In het geval een medewerker op 31 maart 2024 uitgegroeid is in zijn schaal zal de performance uitkering via een eenmalige compensatie worden verrekend met het salaris. Deze salarisverhoging is gebaseerd op het gemiddelde van de laatste 3 predicaten, gecorrigeerd voor pensioen. Dit bedrag wordt per 1 april 2024 onderdeel van het vaste jaarsalaris.

De eerste salarisverhoging op basis van de schaalstappen is afhankelijk van de datum van indiensttreding. De medewerker die vóór 1 oktober van het kalenderjaar in dienst is getreden ontvangt de eerste schaalstap op 1 april van het volgende jaar. De medewerker die op of na 1 oktober van het kalenderjaar in dienst is getreden ontvangt de eerste schaalstap op 1 april pas na een volledig jaar in dienst.

Artikel 37 Resultaatbeloning 1

Het percentage resultaatbeloning is afhankelijk van de individuele salarisschaal:

- Voor schalen C33 t/m C36 bedraagt de resultaatbeloning 5% van het jaarinkomen, gebaseerd op de realisatie van het A en B target (zie tabel).
- Voor schalen C37 t/m C41 bedraagt de resultaatbeloning 5% van het jaarinkomen, gebaseerd op de realisatie van het A, B en C target (zie tabel).
- Voor schalen C42 t/m C44 bedraagt de resultaatbeloning 12% van het jaarinkomen, gebaseerd op de realisatie van het A, B en C target (zie tabel).

Doelstelling	Componenten	Gewicht C33 t/m C36	Gewicht C37 t/m C44
A	Resultaat Fibrant B.V. afgesproken tussen het management en de ondernemingsraad van het bedrijfsonderdeel	50%	30%
B1	Financieel doel, afgesproken tussen het management en de ondernemingsraad van het bedrijfsonderdeel	25%	17,5%
B2	Niet financieel doel, afgesproken tussen het management en de ondernemingsraad van het bedrijfsonderdeel	25%	17,5%
C	Individuele doelstellingen van de medewerker over het voorgaande kalenderjaar	n.v.t.	35%
	Totaal	100%	100%

De uitkering resultaatbeloning die de medewerker ontvangt is afhankelijk van de realisatie van de resultaten.

Het A- en B-target kunnen ieder maximaal 150% zijn van de genoemde percentages.

De algemene regels zijn:

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

Artikel 38 Resultaatbeloning 2

Bij een realisatie van 100% van het A-target ontvangt de medewerker een uitkering van € 750,-.

De uitkering is maximaal 150% van € 750,- op basis van de tabel, of in overleg met de ondernemingsraad een bij de omvang van het resultaat passende staffel.

De medewerker die op 31 december van het kalenderjaar in dienst was, ontvangt de uitkering resultaatbeloning 2. De medewerker ontvangt de uitkering in de maand april van het volgende kalenderjaar.

Hij ontvangt de uitkering ook als de arbeidsovereenkomst vóór de uitbetaling in april van het daaropvolgende jaar op eigen verzoek beëindigd is of de medewerker uit dienst is gegaan door pensionering, arbeidsongeschiktheid of overlijden. In het laatste geval ontvangen de nagelaten betrekkingen de uitkering.

Realisatie (%)	Uitbetaling Resultaat beloning (%)
≤92	0
93	12,5
94	25
95	37,5
96	50
97	62,5
98	75
99	87,5
100	100
101	112,5
102	125
103	137,5
104	150

Artikel 39 Uitbetaling jaarsalaris

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

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

De standaard is een uitbetaling in 14 termijnen. Bij medewerkers die in de loop van het jaar in dienst komen, staat de uitbetaling standaard op 12 termijnen.

De betaaldatum is uiterlijk 5 werkdagen voor de 1^e werkdag van de volgende maand. Eventuele incidentele loonelementen en toeslagen ontvangt de medewerker uiterlijk bij de termijnbetaling in de volgende maand. De medewerker ontvangt een gespecificeerde digitale loonstrook. Als Fibrant B.V. vorderingen op de medewerker heeft, brengt Fibrant B.V. die in mindering op de termijnbetaling.

Artikel 40 My Choice-budget

De medewerker ontvangt iedere maand een My Choice-budget ter hoogte van 9,11% van het jaarsalaris gedeeld door 12.

De medewerker kan het My Choice-budget gebruiken om verlof te kopen. Wettelijk verlof kan niet worden uitbetaald.

De waarde van een uur is: $\frac{A}{B-C}$

waarbij:

A = de som van het voor de medewerker geldende:

- Jaarsalaris.
- My Choice-budget.
- vaste ploegendiensttoeslag.
- vaste consignatietoeslag.

B = de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur volgens dienstrooster.

C = de som van:

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

Artikel 41 Gratificatie

Fibrant B.V. kan de medewerker in uitzonderlijke situaties een gratificatie toekennen. Dit kan wanneer de medewerker een bijzondere prestatie heeft verricht.

De commissie Sociale Aangelegenheden van de ondernemingsraad ontvangt eenmaal per jaar een geanonimiseerde rapportage over het aantal en de omvang van toegekende beloningen.

Artikel 42 Promotie

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

Artikel 43 Toeslag bij minder betaald werk om bedrijfsredenen

Minder betaald werk is:

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

De medewerker die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk doet, houdt tijdens deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende inkomen.

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

Voorwaarden	Toeslag
Leeftijd + diensttijd in jaren = 60 of meer	Blijvende toeslag, zie bijlage 1 artikel 2
Door verlies of verlaging ploegentoeslag en/of consignatietoeslag is het inkomensverlies ten minste 3% van het jaarsalaris	Blijvende toeslag, zie bijlage 1 artikel 2
Verlies jaarinkomen is minimaal 0,5%	Aflopende toeslag, zie bijlage 1 artikel 3

Artikel 44 Demotie bij minder functioneren

Fibrant B.V. kan besluiten tot demotie (werk in een lagere salarisschaal) over te gaan als de medewerker niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te houden, 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 het en nieuwe jaarsalaris. Dit verschil wordt volledig afgebouwd door de collectieve verhoging van het oorspronkelijke jaarsalaris nominaal in mindering te brengen op het verschil.

Artikel 45 Vrijwillige demotie

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

Hoofdstuk VI DUURZAME INZETBAARHEID

Artikel 46 Duurzame inzetbaarheid

Vanaf het jaar waarin de medewerker 45 wordt heeft hij per kalenderjaar recht op 24 Duurzame Inzetbaarheidsuren-uren (DI-uren).

De medewerker kan deze uren gebruiken voor de versterking van zijn inzetbaarheid. Hij kan de uren inzetten voor: verlof, opleiding of sparen voor later. De uitwerking van de aanwendingsmogelijkheden staan in My Choice.

Artikel 47 Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

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

De medewerker kan gebruik maken van de TOR-regeling vanaf de dag dat hij 60 wordt. De medewerker van 60 jaar en ouder ontvangt 4 jaar lang jaarlijks 208 uren TOR-verlof (de medewerker in een 5-ploegendienst 175 uren). Hij ontvangt dit voor het eerst op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij 60 jaar wordt. De medewerker die gebruik maakt van de TOR-regeling legt zelf een gelijk aantal uren in (jaarlijks 208 of 175). Het TOR-saldo is het totaal van de werkgevers- en medewerkersuren.

De medewerker kan maximaal 208 uren TOR-verlof in een kalenderjaar opnemen (de medewerker in een 5-ploegendienst maximaal 175 uren). De medewerker neemt minimaal 1 dag per maand TOR-verlof op.

Niet opgenomen TOR-verlof schuift door naar het volgende kalenderjaar.

De medewerker en de leidinggevende maken afspraken over het opnemen van TOR-verlof. TOR-dagen kunnen niet opeenvolgend worden opgenomen, tenzij de bedrijfsomstandigheden verhinderd hebben om een TOR-dag op te nemen. In dat geval kunnen maximaal 2 TOR-dagen elkaar opvolgen. Zij 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. Uitzondering hierop is als de medewerker voor het bereiken van de AOW-leeftijd uit dienst gaat. In dat geval worden de door hem zelf ingelegde TOR-dagen uitbetaald.

Als de medewerker nog niet met (pre)pensioen of AOW gaat en het TOR-saldo al wel volledig is gebruikt dan houdt de medewerker, voor de periode tot aan (pre)pensioen/AOW-gerechtigde leeftijd, de in de TOR-periode gerealiseerde arbeidsduurverkortung door:

- het opnemen van verlofdagen of
- aanpassen van het dienstverband naar deeltijd.

Artikel 48 Bedrijfs-AOW

Als onderdeel van het Fibrant onderhandelingsresultaat van juli 2020 hebben de vakorganisaties en Fibrant B.V. afspraken gemaakt omtrent de Fibrant bedrijfs-AOW. In bijlage 7 staat de volledige regeling beschreven. Het wetsvoorstel moet nog worden goedgekeurd door het parlement. Onder voorbehoud van deze goedkeuring zal deze regeling toegepast worden vanaf januari 2021. Voor verdere uitleg zie ook Bijlage 7.

Artikel 49 Arbeidsongeschiktheid en inkomen

Als de medewerker door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn eigen werk te doen, moet hij zich houden aan de verzuim- en gedragsregels en (wettelijke) voorschriften. De arbeidsongeschikte medewerker doet er alles aan zo snel mogelijk te herstellen en denkt (pro)actief mee over de mogelijkheden voor zijn re-integratie.

De medewerker die volledig arbeidsongeschikt is, 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 deze 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 doet, 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). 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.

Als de medewerker door arbeidsongeschiktheid rechten tegenover derden kan claimen, deelt hij dit mee aan Fibrant B.V. Het gaat om de rechten tegenover derden voor zover deze betrekking hebben op het deel van het inkomen dat onderdeel is van de loondoorbetaling bij ziekte. Het overdragen van deze rechten aan Fibrant B.V. is een voorwaarde voor de aanvulling op de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Fibrant B.V. heeft het recht de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op te schorten of te verlagen, als de medewerker zich niet houdt aan de verzuim- en gedragsregels of (wettelijke) voorschriften. De werkgever betaalt ten minste het minimum loon door.

Artikel 50 Collectieve verzekeringen

De medewerker kan deelnemen aan de door Fibrant B.V. afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.

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

De WGA-premie (werkhervattingskas gedeeltelijk arbeidsongeschikten) is nooit doorbelast aan medewerkers en dit zal ook in de toekomst niet gebeuren.

Artikel 51 Pensioen

Bij Fibrant B.V. geldt een pensioenregeling. De medewerker is verplicht deel te nemen volgens de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland. In uitzonderlijke gevallen en ter beoordeling van Fibrant B.V. kan een medewerker worden ontheven van de verplichting om deel te nemen.

De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd en dit bedrag houdt Fibrant B.V. maandelijks in. De bijdrage is 6% van het bedrag waarmee het jaarinkomen uitgaat boven het in dat kalenderjaar geldende bedrag van de franchise uit artikel 1 van het pensioenreglement. Het jaarinkomen wordt vermeerderd met de WIA- en/of WAO-uitkering en de betaalde toeslag voor het werken op een feestdagen, maar is maximaal het wettelijk maximum pensioengevend salaris.

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

De pensioenovereenkomst maakt deel uit van de cao en is opgenomen als bijlage 6 en door Stichting Pensioenfonds DSM Nederland vastgelegd in het pensioenreglement van de Stichting.

Fibrant B.V. zal voor de uitvoering van de geldende DSM-pensioenregeling, gebruik maken van de door PDN geboden mogelijkheid om op basis van een uitvoeringsovereenkomst bij PDN aangesloten te blijven, conform de in de cao DSM NL en de uitvoeringsovereenkomst vastgelegde condities met inbegrip van de afgesproken evaluatie door PDN in 2018.

De medewerker die heeft gekozen voor deelname aan de door PDN aangeboden netto pensioenregeling kan op basis van het reglement aan die regeling blijven deelnemen tot het moment waarop de aansluiting van de werkgever bij PDN eindigt.

Hoofdstuk VIII VERPLICHTINGEN EN BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 52 Goed werkgever- en werknemerschap

Fibrant B.V. en de medewerker gedragen zich als een goed werkgever en een goed medewerker. De medewerker volgt de instructies en voorschriften van Fibrant B.V.

Artikel 53 Schorsing en disciplinaire maatregelen

Als het vermoeden of de zekerheid bestaat dat de medewerker zich niet als een goed medewerker heeft gedragen, kan Fibrant B.V. de medewerker voor korte duur schorsen om onderzoek te doen en/of beraad te hebben. Fibrant B.V. deelt de schorsing mondeling mee en bevestigt dit schriftelijk. De medewerker krijgt de mogelijkheid zich te verantwoorden.

Fibrant B.V. bericht de medewerker over de feiten en de uitkomst van het onderzoek. De uitkomst kan leiden tot het opleggen van een disciplinaire maatregel.

Fibrant B.V. 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 de schorsing en de gevolgen daarvan ongedaan worden gemaakt.

De maatregel kan zijn:

- mondeling en/of schriftelijke waarschuwing.
- disciplinaire schorsing.
- 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.

Fibrant B.V. kan deze maatregelen ook gecombineerd toepassen. De medewerker ontvangt de mededeling met het besluit tot een maatregel schriftelijk en gemotiveerd.

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

Artikel 54 Geheimhouding en eigendommen

De medewerker is tijdens en na zijn arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van alles wat hem direct of indirect als gevolg van zijn dienstverband bekend is (geworden) of wat hij (mede) heeft ontwikkeld en waarvan hij kan of behoort te weten dat het vertrouwelijke informatie is. Dit betreft ook knowhow, andere intellectuele eigendomsrechten van Fibrant B.V. 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 Fibrant B.V. of derden inclusief klanten en relaties. Alle hiervoor bedoelde informatie is en blijft eigendom van Fibrant B.V. 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 Fibrant B.V. (inclusief gegevensdragers en intellectuele eigendommen waaronder knowhow, uitvindingen, merken en domeinnamen) voor het einde van de arbeidsovereenkomst inleveren bij en overdragen aan Fibrant B.V.

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

Artikel 55 Uitvinding en octrooi

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

Voor zover niet al van rechtswege voor Fibrant B.V. aanspraak op octrooi en/of de uitvinding bestaat, is medewerker verplicht de rechten in verband met zijn uitvinding aan Fibrant B.V. er 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. Fibrant B.V. betaalt de kosten verbonden aan de overdracht.

Fibrant B.V. kan ten aanzien van de omschreven verplichtingen nadere regels vaststellen.

Als Fibrant B.V. 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.

Artikel 56 Nevenwerkzaamheden

De medewerker is verplicht om de werkgever te informeren in geval van:

- een uit te oefenen onderneming of
- bijbanen te vervullen of
- het tegen betaling verrichten van werkzaamheden voor zichzelf of derden.

De werkgever kan op grond van objectieve redenen de toestemming weigeren. De werkgever kan de verleende toestemming te allen tijde intrekken. Daarvoor moet uiteraard een objectieve rechtvaardigingsgrond zijn. De toestemming is niet nodig voor activiteiten, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

Hoofdstuk IX AFSPRAKEN CAO-PARTIJEN

Artikel 57 Georganiseerd (Extern) Overleg Fibrant B.V.

Het GO is het Georganiseerd (Extern) Overleg Fibrant B.V. Dit is het overleg tussen Fibrant B.V. en de vakorganisaties die partij zijn bij de cao. Het GO komt tenminste tweemaal per jaar bijeen.

Vakorganisaties zullen overleggen met het management over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen van dit overleg zijn: de meerjarenstrategie, het businessplan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid en het financiële beleid.

Fibrant B.V. informeert vakorganisaties zo snel als mogelijk is bij:

- het aangaan van een fusie.
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of
- bij een ingrijpende reorganisatie met consequenties voor de personeelsbezetting.
- zodat het GO de overwogen maatregelen en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor de medewerkers kan bespreken.

De werkgever informeert het verantwoordelijk intern overleg over haar voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de organisatie of een onderdeel daarvan. Zij informeert het intern overleg over de beweegredenen daartoe en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek. Als de werkgelegenheid in het geding is informeert de werkgever ook het GO. Het informeren van het intern overleg en het GO gebeurt niet als zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten.

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

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

Fibrant B.V. 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 werkgever informeert het verantwoordelijk intern overleg over haar voornemen tot het verlenen van een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen m.b.t. de organisatie of een onderdeel daarvan. Zij informeert het intern overleg over de beweegredenen daartoe en zo mogelijk over de inrichting en de doelstelling van het onderzoek. Als de werkgelegenheid in het geding is informeert de werkgever ook het GO. Het informeren van het intern overleg en het GO gebeurt niet als zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zich daartegen verzetten.

Artikel 58 Vredesplicht

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 toepassen en stakingen van derden niet steunen.

Dit geldt niet wanneer Fibrant B.V.:

- 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 Fibrant B.V.

Fibrant B.V. zal alleen uitsluiting toepassen (stopzetten loondoorbetaling) als tegenmaatregel bij staking. Fibrant B.V. zal alvorens 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.

Artikel 59 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

Fibrant B.V. geeft aan de vakorganisaties een bijdrage in de kosten van het vakbondswerk. De bijdrage is 40% van de contributiesom van de medewerkers die lid zijn van de aangesloten vakorganisaties.

Vakorganisaties zullen de bijdrage niet aanwenden voor stortingen in weerstandskassen of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen fondsen en ook niet voor directe of indirecte restitutie van contributie.

Voor medewerkers wordt de Vakbond contributie fiscaal vriendelijk verrekend.

Bijlage 1 AANVULLINGSREGELING

Artikel 1 Algemeen

1. De medewerker die om bedrijfsredenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen verliest, ontvangt indien voldaan is aan de hierna te stellen voorwaarden, een blijvende en/of aflopende toeslag.
2. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
 - a. werk van een lagere salarisschaal.
 - b. verlies of verlaging van:
 - De toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 14.
 - De toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 18.
- 3a. Onder vroeger en nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
 - Het jaarsalaris als bedoeld in artikel 8 lid 2.
 - De eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 14.
 - De vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 18.
 - De uitkering ingevolge de WAO en/of WAJONG of WIA.Voor de aflopende toeslag wordt mede tot het vroeger en nieuw jaarinkomen gerekend de blijvende en/of aflopende toeslag als gevolg van deze regeling.
- 3b. Het vroeger jaarinkomen wordt bepaald naar de situatie op de datum voor de verplaatsing van de medewerker. Het nieuw jaarinkomen wordt maandelijks bepaald. Toeslag is vast en wordt geïndexeerd met cao.
- 3c. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende een aantal jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.

Het aantal jaren is voor de blijvende toeslag gesteld op vijf en voor de aflopende toeslag op drie, terwijl voor de aflopende toeslag nog als voorwaarde geldt dat de medewerker ten minste drie jaar in dienst is.
- 3d. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen laatstelijk genoten vóór de datum van ingang van een uitkering als gevolg van de WAO of WIA, die is toegekend tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met de werkgever.

Artikel 2 Blijvende toeslag

1. De medewerker ontvangt een blijvende toeslag mits op het tijdstip van verplaatsing aan minder betaald werk de som van leeftijd en dienstjaren bij de werkgever ten minste 60 bedraagt. Bij verlies of verlaging van de toeslag(en) als bedoeld in artikel 1 lid 2, letter b van deze bijlage ontvangt de medewerker eerst een blijvende toeslag, indien de inkomensachteruitgang als gevolg van dit verlies of deze verlaging ten minste 3 % bedraagt van het jaarsalaris als bedoeld in artikel 2.1.

2a. De toeslag bedraagt bij:

minder dan 26 dienstjaren	60%	van het verschil
26 dienstjaren	65%	van het verschil
27 dienstjaren	70%	van het verschil
28 dienstjaren	75%	van het verschil
29 dienstjaren	80%	van het verschil
30 dienstjaren	85%	van het verschil
31 dienstjaren	90%	van het verschil
32 dienstjaren	95%	van het verschil
33 of meer dienstjaren	100%	van het verschil
tussen het vroegere en nieuw jaarinkomen		

Voor de medewerker die op het tijdstip van verplaatsing de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw inkomen.

- 2b. Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.
- 3a. Bij een verdere verplaatsing is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal bij de werkgever doorgebrachte dienstjaren en het vroeger jaarinkomen op het tijdstip waarop de medewerker voor het eerst voor een toeslag in aanmerking komt.
- 3b. Indien echter bij een verdere verplaatsing toepassing van de regeling uitsluitend voor deze verdere verplaatsing voor de medewerker gunstiger is, is voor de hoogte van de toeslag bepalend de leeftijd, het aantal dienstjaren en het vroeger jaarinkomen op het tijdstip van de verdere verplaatsing.
- 3c. Indien op het tijdstip van verdere verplaatsing de medewerker ten minste 33 dienstjaren heeft vervuld dan wel de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt de toeslag steeds 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw jaarinkomen. Uitgegaan wordt alsdan van het vroeger jaarinkomen op de datum van de verdere verplaatsing. Onder het vroeger jaarinkomen wordt alsdan mede begrepen de blijvende toeslag.
4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van:
- de jaarsalarissen en/of
 - de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub a, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 Aflopende toeslag

- In aanvulling op artikel 1 lid 1 van deze bijlage komt eveneens voor een aflopende toeslag in aanmerking de medewerker die in verband met zijn opleiding aan minder betaald werk wordt geplaatst, tenzij deze opleiding al bij indiensttreding is overeengekomen.
- De medewerker ontvangt een toeslag indien de inkomensachteruitgang als gevolg van de verplaatsing ten minste 0,5 % van het vroeger jaarinkomen bedraagt.
- 3a. De toeslag bedraagt 100 % van het verschil tussen het vroegere en het nieuw jaarinkomen. Na de eerste volle kalendermaand wordt de toeslag maandelijks verminderd met 0,25 % van het vroeger jaarinkomen. Indien de verplaatsing is geschied in de periode gedurende welke de medewerker loondoorbetaling bij ziekte ontvangt, wordt de vermindering eerst toegepast met ingang van de eerste volle kalendermaand na afloop van deze periode.
- 3b. Voor overwerk kan alleen compenserend vrij worden toegekend.

- 3c. Met ingang van de maand waarin de medewerker de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt geen verdere vermindering van de toeslag plaats.
4. Het afgebouwde vroeger jaarinkomen wordt, indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
 - a. de jaarsalarissen en/of
 - b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub a, indien en voor zover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen, aangepast met het bedrag waarmee het nieuw jaarinkomen wordt aangepast.

Artikel 4 Uitbetaling

De blijvende en de aflopende toeslag worden vastgesteld op jaarbasis en vervolgens in 12 termijnen uitbetaald.

Bijlage 2 COMPENSATIEREGELING LANGDURIG 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 artikel 14.
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 18.
 - blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 11.
- 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 als bedoeld in artikel 7 lid 2.
 - de eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 14.
 - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 18.
 - de uitkering als gevolg van de WIA.
- 4c. Onder garantietoelage 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-toelage.
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 inkomensgarantieregeling

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%
80%	

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroegere jaarinkomen.

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 – indien nodig 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), vindt bespreking hiervan plaats in een commissie minimaal bestaande uit de Director People & Culture en de betrokken vakbondsbestuurders.
- 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 – indien 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 – indien 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
	tot 62 jaar

2. Na de leeftijd van 62 jaar en tot aan AOW-leeftijd vindt er geen afbouw meer plaats.

3. 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.
4. 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.
5. 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.

Artikel 4 Overgangsregelingen

Voor de medewerkers die arbeidsongeschikt waren op 1 januari 2004 en aan wie in verband daarmee een WAO- en/of WAJONG-uitkering is toegekend, blijft de vigerende cao DSM Limburg B.V. zoals deze gold op 29 december 2005 van toepassing:

CAO DSM LIMBURG B.V.

1. Voor de medewerker van wie het tijdvak van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 4 in de periode van 29 december 2005 tot 1 april 2006 is verstreken, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.
2. Voor de medewerker waarvan op 1 april 2006 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of meer bedraagt, geldt bij wijze van overgangsregeling dat, indien en voor zover dit aan de orde zal komen, in plaats van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze bijlage, de Bijbetalingsregeling zoals deze gold op 29 december 2005, analoog wordt toegepast.

Bijlage 3 OPLEIDINGSREGELINGEN

Artikel 1 Faciliteiten

Medewerkers kunnen in aanmerking komen voor studiefaciliteiten voor het volgen van een opleiding of training. Onder studiefaciliteiten worden verstaan:

- Opleidingskosten.
- Opleidingstijd voor de tijd dat medewerker de voor hem geldende werktijd afwezig is in verband met opleiding of training. Onder opleidingstijd wordt verstaan de tijd benodigd voor het reizen van en naar de plaats waar de opleiding of training wordt gegeven alsmede voor het bijwonen van de voor de opleiding of training verplichte bijeenkomsten en van de daaraan verbonden examens.
- Het inschrijfgeld.
- Uitsluitend de voorgeschreven boeken en andere noodzakelijke leermiddelen (met uitzondering van computer en randapparatuur, tekenborden, rekenmachines e.d.), die niet door de werkgever zelf verstrekt worden.
- De examenkosten.
- De reiskosten, te weten die kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden voor het bijwonen van opleiding of training, examens e.d. Deze reiskosten worden vergoed op basis van de tarieven openbaar vervoer 2e klasse.
- Verblijfskosten, namelijk die kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden indien het verblijf buiten de eigen woonplaats onvermijdelijk is.

Artikel 2 Studiecategorieën

De volgende twee studiecategorieën worden onderscheiden:

- A. Een opleiding of training die:
- door de wet wordt vereist of door de werkgever verplicht is gesteld.
 - naar het oordeel van de werkgever voor de uitoefening van de functie of in het kader van de geplande loopbaanontwikkeling nodig / gewenst is.
 - In deze gevallen zijn alle in studiefaciliteiten genoemde kosten evenals de benodigde tijd die verbonden zijn aan de opleiding of training, voor rekening van de werkgever.
- B. Een opleiding of training die naar het oordeel van de werkgever niet nodig / gewenst is voor de uitoefening van de functie of geplande loopbaanontwikkeling. Alvorens de medewerker start met een opleiding of studie, dient eerst toestemming verkregen te worden van het management. In dat geval wordt 60% van de alle in de studiefaciliteiten genoemde kosten evenals de benodigde tijd door de werkgever vergoed. Daarbij geldt dat voor de benodigde opleidingstijd die samenvalt met werktijd, de eerste 5 dagen voor rekening van de werkgever komen. Aan niet gebruikte dagen in het lopende kalenderjaar kan de medewerker geen rechten ontleen in een volgend jaar.

Artikel 3 Terugbetalingsregeling

Het bedrag dat aan de medewerker wordt uitgekeerd in verband met opleiding of training is terug te vorderen voor de kosten die het bedrag van € 2.500 overschrijden, wanneer:

- A. De betreffende medewerker binnen 2 jaar na datum van uitbetaling de onderneming verlaat of wegens dringende redenen als bedoeld in art. 7:678 BW wordt ontslagen, met dien verstande dat gerekend vanaf de eerste maand na de datum van afronding van de opleiding of training per maand 1/24 deel van de terugvorderbare som vervalst.
- B. De medewerker de opleiding of training eenzijdig voortijdig heeft beëindigd, gedurende 6 achtereenvolgende maanden heeft onderbroken of aan opdrachten die de medewerker in het kader van de opleiding zijn verstrekt, geen gevolg heeft gegeven.

- C. De verplichting tot terugbetaling vervalt indien boventaligheid voorafgaat aan beëindiging van het dienstverband.

Indien een opleiding of training vanuit de werkgever is geïnitieerd zal geen terugbetalingsverplichting gelden, tenzij andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 4 Opleidingstijd

Voor een opleiding of training zoals bedoeld in categorie a wordt de volledige opleidingstijd toegekend, voor de medewerker in categorie b geldt 60% daarvan.

- a. De benodigde werkuren wanneer opleiding of training samenvalt met de normale werktijd.
- b. De medewerker die ochtend- of middagdienst heeft en die binnen het dagvenster minimaal 6 uren aan opleiding- of training besteed wordt de gehele dienst als opleidingstijd toegekend.
- c. Aan de medewerker die nachtdienst heeft en die binnen het dagvenster minimaal 6 uren aan opleiding- of training heeft besteed, wordt de nachtdienst vóór en de nachtdienst als opleidingstijd toegekend.
- d. De medewerker die nachtdienst heeft en binnen het dagvenster minder dan 6 uur aan opleiding of training heeft besteed, wordt naar keuze de nachtdienst vóór of de nachtdienst van de opleiding of training als opleidingstijd toegekend.
- e. Aan een 5-ploegendienst-medewerker die opleiding of training heeft op een roostervrije dag, wordt voor de medewerker ingedeeld in C-schaal 32 t/m C38 per uur voor de opleidingsuren (die als werktijd worden aangemerkt) compenserend vrijaf toegekend en in geval de medewerker kiest voor uitbetaling de uren als overwerkuren worden uitbetaald.
- f. Duurt de aaneengesloten opleiding of training 1 of meer volledige kalenderweken, dan zal de medewerker vóór aanvang van de opleiding of training geen werkzaamheden meer verrichten na zaterdag 23.00 uur en zal hij het werk na de opleiding of training hervatten op of na zondag 07.00 uur.

Bijlage 4 UITKERING OF ATTENTIES BIJ BIJZONDERE GELEGENHEDEN

Fibrant B.V. verstrekt aan de medewerker een attentie en/of uitkering ingeval van:

- Dienstjubileum.
- Pensionering (en daarmee gelijkgestelde regelingen.)
- Langdurige arbeidsongeschiktheid.
- Overlijden.

Bij onderstaande gebeurtenissen verstrekt Fibrant B.V. de volgende attenties/uitkeringen:

Gebeurtenis	Attentie / uitkering
Dienstjubileum 25, 40 en 50 jaar	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen Geschenk t.w.v. € 750 of donatie goed doel Budget viering: € 1.500 (incl. mogelijkheid eigen viering na overleggen van factuur/nota's.
<p>Met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt gelijkgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uittreding wegens pensionering op grond van de individuele Vertrekvoorziening of op grond van een in de pensioenregeling opgenomen mogelijkheid - Uittreding i.v.m. arbeidsongeschiktheid zoals geïndiceerd door de bedrijfsarts, niet zijnde een uitkering ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten Fibrant B.V. 	<p>Uitkering: Voor elk voldienstjaar 1/25^e deel van 1/12 deel van het bruto jaarinkomen, waarbij maximaal 25 dienstjaren in aanmerkingen worden genomen.</p> <p>Geschenk t.w.v. € 750 of donatie goed doel.</p>
Uitkering ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid bij uitdiensttreding (IVA of WAO/WIA > 80% of re-integratie buiten Fibrant B.V. B.V.	Uitkering: 1/12 deel van het bruto jaarinkomen. Geschenk: € 750 of donatie goed doel.
Overlijden	<p>Uitkering: De resterende dagen van de maand van overlijden evenals 2/12 deel van het bruto jaarinkomen onder aftrek van een eventuele wettelijke uitkering.</p> <p>Rouwkrans met lint.</p> <p>Advertentie in plaatselijke krant.</p>

Bijlage 5 MAATWERKROOSTERS EN PERCENTAGE MEERURENTOESLAG

Artikel 1 Maatwerkroosters

Maatwerkroosters ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel worden vastgesteld in overleg met het bevoegde verantwoordelijke interne overleg. Hierbij geldt ten aanzien van de arbeidstijden als uitgangspunt een rooster met 8-urige diensten en een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. In voorkomende gevallen kan hiervan gemotiveerd en binnen de standaard- en overlegnormen als weergegeven in onderstaande tabel worden afgeweken.

De roosters moeten ten aanzien van de overige aspecten voldoen aan de standaard- danwel overlegnormen uit onderstaande tabel of een combinatie van beiden.

Indien het bedrijfsonderdeel gebruik wil maken van een of meer overlegnormen dient er vooroverleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Overlegnorm	Standaardnorm	
Maximumarbeidstijden ¹		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	12 uur
Arbeidstijd per week ²	48 uur	56 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 46 uur per week	Gemiddeld 52 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 44 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
Minimumrusttijden ³		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Arbeid op zondag ⁴		

¹ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

² Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

³ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genomen vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de medewerker voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is op de ene dag voorafgaand aan die betreffende dienst niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die dag het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt. Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

⁴ Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

Overlegnorm	Standaardnorm
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: - het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of - de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende medewerkers, daarmee instemt, en de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt.
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 4 vrije zondagen in elke periode van 13 weken	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken. In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht mits bij collectieve regeling afgesproken en als de betrokken medewerker daar voor dat geval mee instemt.

Nachtarbeid en diensten

Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ⁵ die eindigt na 2:00 uur	14 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁶	48 uur	46 uur

⁵ Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 6:00 uur arbeid wordt verricht. Een (avond)dienst die door overwerk na 24:00 uur eindigt wordt alleen als nachtdienst aangemerkt als er meer dan 1 uur arbeid na 24:00 uur plaatsvindt.

⁶ Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een wekelijkse rusttijd of een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van na zo'n reeks door de standaardnorm voorgeschreven rusttijd van 48 uur.

Medewerkers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur ⁷ onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Maximum aantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 ^{8*} nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur <i>*uitsluitend bij collectieve regeling</i>
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks ⁹	7	8
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	6	7
Pauze ¹⁰		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur ^{11*} <i>*Uitsluitend bij collectieve regeling</i>

⁷ Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag de nachtdienst verlengd worden tot 12 uur.

⁸ Bij collectieve regeling mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar. Over deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

⁹ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

¹⁰ Een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de medewerker geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

¹¹ Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

Artikel 2 Percentage meerurentoeslag

Naar aanleiding van de wens van de vakorganisaties om een meerurentoeslag in de cao van AnQore en Fibrant op te nemen is er nader overleg met vakorganisaties gevoerd. Werkgevers hebben aangegeven dat er eigenlijk geen noodzaak is om een toeslag in de cao op te nemen, omdat de gewerkte meeruren in tijd worden gecompenseerd. Voorstel van werkgevers nu is om te werken met een periode van 6 in plaats van 3 maanden, dit in ruil voor het meenemen van het werkgeversdeel in de pensioenregeling in de meeruren toeslag. De verlenging met 3 maanden is inmiddels akkoord. Dit betekent dat als de meeruren niet binnen deze periode in tijd zijn opgenomen (plus min uren) de uren worden uitbetaald. De vraag die dan beantwoord moet worden is hoe hoog de compensatie in geld zou moeten zijn, waarbij gestreefd wordt naar een uniform toeslagpercentage. In dit memo wordt uitgewerkt wat een passend uurloon en toeslagpercentage voor Fibrant zou kunnen zijn voor de situatie dat de incidentele meeruren niet in tijd worden gecompenseerd. Met betrekking tot deze vraag wordt rekening gehouden met de verhoging van het uurloon die Fibrant in gaat voeren. Het uurloon wordt 0,048% in plaats van 0,041%.

Uurloonpercentage

Als basis voor het toeslagpercentage wordt nu aangesloten bij het uurloonpercentage in de nieuwe cao van Fibrant van 0,048%. Dit uurloonpercentage is afgeleid van een 40-urige werkweek (2.087 uur op jaarbasis oftewel $1 / 2.087 = 0,047916\%$ en dan afronden).

Salarisgrondslag

De grondslag voor het uurloon is het jaarsalaris. Ingeval sprake is van vaste toeslagen wordt een afzonderlijke opslag op de meerurentoeslag berekend, zoals door bonden voorgesteld. Zie voor de formule later in deze notitie.

Percentage meerwerktoeslag

Hoofddregel voor de vaststelling van dit percentage is de totale beloning over een meeruur gelijkwaardig is aan de beloning die een vergelijkbare voltijder over dat uur geniet. Daarbij zijn er twee smaken mogelijk. Een percentage waarbij de pensioenopbouw wordt betrokken en een percentage exclusief pensioen. Op grond van het pensioenreglement bouwt de werknemer geen pensioen op over de meeruren (en evenmin over de overwerkuren), dus op grond van de hoofddregel is een compensatie in de vorm van bruto loon voor pensioen noodzakelijk, waarbij als uitgangspunt geldt dat de totale premie berekend wordt over het salaris (PGS) zonder aftrek van de pensioenfranchise.

Rekening houdend met de opbouw van 272 uur verlof (200 + 24 + 48) en de jaarlijkse bruto arbeidsduur van 2.087 uur kom ik uit op een toeslagpercentage voor de meeruren van 70,81% (inclusief pensioen) De totale beloning per gewerkte meeruur wordt dan 170,81% van 0,041% van het jaarsalaris.

De compensatie voor het pensioen is berekend op basis van een gemiddelde werkgeversbijdrage van 19,7% over het jaarsalaris (zonder aftrek van de franchise). De percentages zijn weliswaar reëel, maar optische aan de hoge kant. Dit komt voor een deel door het nog steeds lage uurloonpercentage (gaat uit van een bruto arbeidsduur van 2.087 uur) en de andere componenten die de toeslag vormen. Het percentage van 47,89% zou vervolgens nog kunnen worden afgerond op 47% of bij afronding naar beneden op gehele procenten 48%.

Onderstaand in de tabel de onderbouwing van het percentage van 47,89%.

Looncomponenten	voltijder		grondslag
Wekelijks normale arbeidsduur	40		
schaalsalaris per termijn	€	4.000,00	
aantal termijnen standaard	14		
jaarsalaris (inclusief wettelijke vakantiebijslag)	€	56.000,00	1
vaste ploegentoeslag (vb. standaard 3 ploeg 20,5%)	€	-	jaarsalaris
vaste consignatietoelage (1 etmaal 0,204%)	€	-	voltijd jaarsalaris
jaarinkomen & PGS	€	56.000,00	
MyChoice-budget (9,11% jaarsalaris)	€	5.101,60	jaarsalaris
Totaal geldelementen	€	61.101,60	
pensioenfranchise 2021 WN	€	14.544,00	
PG WN	€	41.456,00	
werknemersdeel pensioen (6% PG)	€	-2.487,36	
werkgeversdeel pensioen (24,17% PGS) - WN bijdrage	€	11.047,84	
WG deel pensioen in % jaarsalaris	19,7%		is gemiddeld
pakketwaarde op jaarbasis incl. pensioen	€	72.149,44	
Bruto arbeidsduur (52,175 weken *40/week)	2.087		
vakantie (200 uur)	-200		
DI uren 24 uur)	-24		
feestdagen (niet voor 5 ploegendienst)*	-48		
"Netto" arbeidsduur (NJA)	1.815		
*) In verband met uniform percentage worden de feestdagen ook voor 5 ploegendienst in mindering gebracht. Dit is redelijk gezien de feestdagtoelage als volgens rooster op feestdag wordt gewerkt.			
Waarde van een uur inclusief pensioen	€	39,75	(bruto geld+pensioen)/NJA
Waarde van een uur exclusief pensioen	€	33,66	bruto geld/NJA
Waarde van "kaal" uurloon o.b.v. 0,048%	€	26,88	van jaarsalaris ++
Uniforme toeslag inclusief pensioencompensatie	47,89%		
Uniforme toeslag exclusief pensioencompensatie	25,24%		

Korte toelichting op de tabel.

De pakketwaarde van een uur is € 72.149,44/1815 uur = € 39,75 per uur.

De waarde van 0,048% van het jaarsalaris van € 56.000,00 is € 26,88 per uur.

Het verschil tussen deze twee bedragen is 47,89% van het basis uurloon van € 26,88.

De totale beloning over een meeruur is 147,89% maal € 26,88 = € 39,75 per uur, wat gelijk is aan de pakketwaarde per uur.

Verwerking vaste toeslagen in de meerurentoeslag.

Uitgaande van handhaving van het basisuurloon is afgesproken om ingeval de werknemer recht heeft op een vaste toeslag om deze vaste toeslag (uitgedrukt in een percentage van het basisloon) toe te voegen aan de meerurentoeslag, met dien verstande dat ook rekening wordt gehouden met een opslag voor de gemiddelde werkgeversbijdrage in de pensioenregeling van 19,7%.

De formule is als volgt:

Percentage vaste toeslag maal (1+WGpensioenbijdrage%)

Bij een percentage vaste toeslag van 30% en 19,7% pensioen bedraagt het opslagpercentage 35,91%.

Samen met de basis meerurentoeslag van afgerond 47,89% bedraagt de totale meerurentoeslag in dit voorbeeld daarmee 83,80% van het basisuurloon. De totale beloning over een meeruur is dan 183,80%.

Bijlage 6 PENSIOENOVEREENKOMST (BEHORENDE BIJ ARTIKEL 51)

Ondergetekenden,

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

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,

SYNERGO-vhp, gevestigd te Geleen,

(hierna: **Vakorganisaties**)

alle samen hierna : **Sociale Partners**

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 C.7, 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)
 - de WAO-uitkering c.q. de WIA-uitkering (inclusief vakantie-uitkering)

- b. 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-hiaatverzekering.
 - f. Bij hertrouwen of het opnieuw aangaan van een daarmee te vergelijken relatie vervalt het partnerpensioen als bedoeld onder b, d en 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 'consumentenprijsindexcijfer-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

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 versoberd. 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 III heffing in het kader van de Wet Loonbelasting 1964. In samenhang daarmee geldt, dat
 - a. de maximale inleg wordt vastgesteld op basis van een zgn. fiscale leeftijdsstaffel die is gebaseerd op een rekenrente van 3%;
 - b. 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.
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 in september 2022 zullen sociale partners bekijken of de voorbereidingen op een transitie naar het nieuwe pensioenstelsel ver genoeg zijn gevorderd om de overstap te maken, dan wel dat de pensioenovereenkomst met nog één jaar verlengd wordt en onder welke condities. De pensioenovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op 31 december 2023 zonder dat daartoe opzegging vereist is.

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 kostenneutrale, aanpassing van de afspraken. Hetzelfde geldt indien tijdens de looptijd van deze overeenkomst door wijziging van wetgeving een dergelijke situatie ontstaat, of indien door andere zwaarwegende en onvoorziene omstandigheden ongewijzigde voortzetting van deze overeenkomst in redelijkheid niet langer mogelijk is.
5. De werkgever behoudt zich het recht voor om zijn bijdrage aan het Fonds tussentijds te verminderen, op te schorten of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden, als bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet. Zodra de werkgever van dit voorbehoud gebruik maakt, zal PDN, overigens met behoud van al haar rechten, degenen wier pensioen of aanspraak op pensioen daardoor worden getroffen hier direct schriftelijk over informeren.

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

september 2020

DSM Nederland B.V.

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

Bijlage 7 BEDRIJFS-AOW

Algemeen

Als onderdeel van het onderhandelingsresultaat van juli 2020 hebben de vakorganisaties en Fibrant B.V. de volgende afspraken gemaakt omtrent de Fibrant bedrijfs-AOW. In lijn met het landelijke pensioenakkoord krijgen oudere medewerkers de mogelijkheid om (maximaal) 36 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. Voor degenen die niet of niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de stijgende AOW-leeftijd, wordt een tijdelijke overgangsregeling opengesteld: de bedrijfs-AOW. Het deelnemen aan de bedrijfs-AOW vindt plaats op vrijwillige basis en met wederzijdse instemming van de medewerker en werkgever. De bedrijfs-AOW is onderdeel van het FIViT (Fibrant Vitaal) programma van Fibrant.

Het wetvoorstel dat het mogelijk maakt de bedrijfs-AOW in te voeren, moet nog worden goedgekeurd door het parlement. De verwachting is dat dit in het laatste kwartaal van 2020 zal gebeuren.

Onder voorbehoud van deze goedkeuring zal de bedrijfs-AOW in de Fibrant B.V. cao worden opgenomen en ingaan per 1 januari 2021.

Looptijd

De bedrijfs-AOW heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. De regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd. Het is een standaardregeling, afwijken kan alleen indien dit uitdrukkelijk is aangegeven.

Wie kan deelnemen

- Vanaf 1 januari 2021 kunnen medewerkers in de continudienst, de 2 ploegendienst en medewerkers met een vaste consignatievergoeding (wachtdienst), die maximaal 36 maanden voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten, deelnemen.
- Vanaf 1 januari 2022 kunnen alle medewerkers die maximaal 36 maanden voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten, deelnemen.
- De medewerker moet minimaal 2 jaar vóór aanvang van de bedrijfs-AOW bij Fibrant in dienst zijn.

Aanvraag

Deelname aan de bedrijfs-AOW kan vanaf de 1e van een maand volgend op het moment dat je 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. Met het ingaan van de bedrijfs-AOW periode wordt het dienstverband met Fibrant B.V. beëindigd.

Het uitgangspunt is wederzijdse goedkeuring. Om gebruik te kunnen maken, dient de aanvraag minimaal 7 maanden vóór de gewenste ingangsdatum tot deelname ingediend te worden bij de afdeling People & Culture. Voor medewerkers die al in januari 2021 in aanmerking komen voor de regeling is 7 maanden niet meer haalbaar. Voor hen zal een uitzondering worden gemaakt.

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 een hardship commissie. Hierin zetelen een OR-vertegenwoordiger en de Director People & Culture. De betreffende lijnmanager sluit hierbij aan.

Bijdrage medewerker

Wanneer je gebruik wilt maken van de regeling:

- Maak je geen aanspraak op de eenmalige uitkering bij pensionering (Bijlage 7 Fibrant cao).
- Lever je voor iedere maand bedrijfs-AOW 10 vakantie-uren in (8,4 vakantie-uren medewerker 5 ploegdienst).

Voor aanvang van deelname aan de bedrijfs-AOW worden de verlofuren achtereenvolgens van het saldo TOR-tegoed (restant van de 832 uur TOR-tegoed, 700 bij medewerker in continuïdient), verlofspaarregeling en/of rekening courant afgeboekt. Indien deze spaarsaldi niet toereikend zijn, kan je uren aankopen middels My Choice.

Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst

Je maakt samen met je leidinggevende afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan je deelname aan de bedrijfs-AOW.

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

Uitkering

Bij deelname aan de bedrijfs-AOW ontvang je een jaarlijkse uitkering via PDN. De uitkering wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering (voor 2021 is deze bijdrage € 1.847 bruto per maand oftewel van € 22164 bruto per jaar). De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU heffing.

De uitkering wordt door PDN aan de medewerker uitbetaald en eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.

NB: nog te verschijnen lagere regelgeving zal ook duidelijkheid moeten geven over de uitvoering van uitkeringen die ná 2025 nog lopen (tot maximaal 2028). Het wetsvoorstel noemt nu alleen onderbrenging bij een pensioenfonds of verzekeraar.

Deeltijders en Medische Deeltijders

Medewerkers die in deeltijd werken en aan de regeling deelnemen, leveren vakantie-uren naar rato in. Zij ontvangen naar rato de uitkering. Dit is eveneens van toepassing op medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders).

Nevenactiviteiten

Tijdens de periode van de bedrijfs-AOW kun je geen werkzaamheden voor derden (niet Fibrant B.V.) gaan verrichten. Er kan jaarlijks inkomen worden verdiend tot maximaal 20% van de pensioengrondslag. Je bent verplicht deze nevenactiviteiten te melden en op verzoek van PDN alle relevante bewijsstukken aan PDN 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 Fibrant B.V.

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

Keuze om pensioen naar voren te halen

Als je deelneemt aan de bedrijfs-AOW heb je 2 keuzes:

- Je gaat met ontslag met gebruikmaking van de bedrijfs-AOW en laat je pensioen op je AOW gerechtigde leeftijd ingaan.
- Je gaat met ontslag en laat het pensioen 1, 2 of 3 jaar vóór de AOW-leeftijd samen met de bedrijfs-AOW ingaan.

In de nieuwe Pensioenplanner van PDN kun je deze beide opties zelf bekijken en zien wat dat financieel voor jou betekent. Je dient er rekening mee te houden dat bij deelname aan deze bedrijfs-AOW je met ontslag gaat en dat de pensioenopbouw stopt op het moment dat de bedrijfs-AOW start.

Instructie Pensioenplanner

Je gaat naar de website www.pdnpensioen.nl en kunt met je DigID inloggen in de nieuwe Pensioenplanner van PDN.

Kies bij 'Mijn gegevens' de optie 'overige aanspraken'. Kies 'voeg een aanspraak toe'. Vul dan de gegevens in van de Fibrant bedrijfs-AOW. De aanvangsleeftijd is de leeftijd waarop je van de Fibrant bedrijfs-AOW gebruik gaat maken. De eindleeftijd is je AOW-leeftijd. Het jaarbedrag is € 22.164 (dit is voor 2021 en wordt ieder jaar geïndexeerd).

Als je nog bij andere instanties pensioenaanspraken hebt opgebouwd, dan kun je die ook op deze plaats toevoegen. Gebruik in dat geval de ingangleeftijd die bij dat pensioen hoort (meestal is dat je AOW-leeftijd).

Ga vervolgens in het menu 'Planner' naar 'Keuzemogelijkheden'. Hier klik je in het overzicht onder de grafiek op 'Met pensioen'. Kies hier voor 'ja' bij de vraag 'Wil je een pensioenleeftijd kiezen?'. Kies vervolgens 'nee' bij de vraag over deeltijdpensioen. Geef dan de leeftijd in waarop je van de Fibrant bedrijfs-AOW gebruik wilt maken.

De grafiek toont de effecten van jouw keuze op het pensioen. Je kunt hier verder mee aan de slag bij de verschillende menu opties. Bijvoorbeeld onder 'Uitruil/variëren' kun je de hoogte van het pensioen variëren. Daarmee kun je sturen op een levenslang gelijkblijvend pensioen.

Bijlage 8 PROTOCOLAFSPRAKEN VOOR DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO

1. Duurzame inzetbaarheid (DI)

Partijen zullen gefaseerd initiatieven gericht op duurzame inzetbaarheid ontwikkelen en implementeren. De medewerker is de drijvende kracht achter zijn eigen duurzame inzetbaarheid en de werkgever biedt de noodzakelijke faciliteiten. De initiatieven moeten er toe bijdragen dat medewerkers zich gedurende hun gehele loopbaan blijven ontwikkelen, met plezier werken en inzetbaar blijven. De werkgever zal zich in dit kader maximaal inspannen om dit te faciliteren.

Werkgever en de medewerker hebben een jaarlijks DI-gesprek, tenzij zij in een eerder gehouden DI-gesprek over de frequentie of de vorm andere afspraken maakten. De in het DI-gesprek overeengekomen doelstellingen en afspraken zullen, nadat het formele PDR-gesprek heeft plaatsgevonden, worden vastgelegd als PDR-afpraak zodat op zorgvuldige wijze de monitoring op kwaliteit kan worden gedaan.

De dialoog tussen manager en medewerker moet centraal staan in de aanpak van duurzame inzetbaarheid.

Gezocht wordt naar mogelijkheden om de vitaliteit van medewerkers te vergroten waardoor het aanpassingsvermogen van medewerkers behouden blijft of wordt vergroot. Hieraan kan invulling gegeven worden door bijvoorbeeld: voorlichting over gezonde voeding en eetpatronen, werken aan persoonlijke vitaliteit, persoonlijk welzijn, bewegingsleer, stress (beleving), coaching en/of noodzakelijke ergonomische maatregelen en het voorbeeldgedrag door het leidinggevend management in dit kader.

Belangrijke partner in het kader van vitaliteit is de Arbodienst die door middel van een proactief preventiebeleid de bewustwording zal stimuleren.

Partijen erkennen dat extra aandacht gewenst is om ook de ouder wordende medewerker gezond, gemotiveerd, betrokken en zo optimaal inzetbaar te houden. Om deze reden is het belangrijk om met medewerkers tijdens het DI-gesprek de belasting en belastbaarheid aan de orde te stellen. Afhankelijk van de specifieke situatie kunnen mogelijke aanpassingen in het individuele takenpakket en/of werkomstandigheden worden besproken.

De cao biedt in dit kader al een palet aan mogelijkheden die zullen worden opgenomen als bijlage van het DI-format (IDP) zoals:

- My Choice
- Verlofsparen
- TOR
- VPS
- Deeltijd
- Deeltijdpensioen
- Demotiebeleid
- Beperking van de verplichting tot overwerk en/of consignatie
- Individueel maatwerk
- Vrijwillige demotie

Partijen spreken af gezamenlijk te blijven zoeken naar oplossingen die aansluiten bij de behoefte van de medewerker en de organisatie en die kunnen worden toegevoegd aan het DI-beleid. Hierbij valt te denken aan aanpassing van de bestaande werkzaamheden (bijvoorbeeld jobcarving, mentortaken, het inrichten van duo-triobanen al dan niet in relatie tot TOR). Ook zal worden gekeken naar het arbeidsvoorwaardelijk kader.

2. Sociaal Plan

De afdeling People & Culture heeft, samen met een werkgroep van kaderleden, een nieuw Sociaal Plan uitgewerkt. Dit plan loopt van 1 januari 2019 tot 1 april 2025.

3. Werkgelegenheid

3a. Participatiewet, Wajong

Fibrant zal zich inspannen om kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Concreet streeft Fibrant 2 tijdelijke of langdurige plaatsingen per jaar na. Dit kan op termijn ook samen met andere Chemelot-partijen worden opgepakt (mogelijk via Talent Office).

3b. Chemelot Site Mobiliteitsinitiatieven

Fibrant B.V. doet actief mee met het initiatief op de Chemelot-site dat als doel heeft de mobiliteitsmogelijkheden tussen werkgevers op de site te vergroten. De vakorganisaties zullen hierbij worden betrokken.

3c. Stages

Fibrant laat al jaren zien dat het aantrekken van talent uit stages, traineeships en zijnstroom via de Chemelot Academy (Talent Office) cruciaal is voor het opvangen van de uitstroom als gevolg van pensionering. Fibrant heeft ook in de toekomst de intentie om minimaal 15 stagiairs, trainees of zijinstromers per jaar een kans te geven.

Fibrant B.V. stimuleert de inzet van stagiaires. In het kader van gelijke beloning is de stagevergoeding voor alle niveaus gelijkgetrokken naar €400 per maand.

3d. Werkgelegenheidsgelden

Fibrant B.V. stelt een bijdrage beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg. De bijdrage is 0,08% van de loonsom van Fibrant B.V. per jaar.

De bijdrage zal in de regio Limburg worden gebruikt ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten ter verbetering van de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren. Ten aanzien van jongeren zal vooral worden gekeken op welke wijze andere werkgevers hierbij kunnen worden betrokken. Een ander deel zal worden gebruikt voor de verbetering van de ontwikkeling van de industriële arbeidsmarkt in de regio's. Dit gebeurt door onder andere opleidingsprojecten voor industrie-relevante groepen en het zorgen voor een betere afstemming tussen industrie en onderwijs.

Voorwaarde voor het gebruik van de bijdrage is een breed draagvlak door bijvoorbeeld inschakeling van deskundige instanties zoals de Stichting 'Maak het in de techniek' en cofinanciering door andere partijen. Partijen spreken af dat de werkgelegenheidsprojecten 1x per jaar in de GO zullen worden geëvalueerd.

4. Flexibele arbeid

4a. Uitzendkrachten

Fibrant B.V. zal voor uitzendkrachten vanaf dag 1 de inlenersbeloning toepassen (equal pay) bestaande uit jaarsalaris (incl. individuele en collectieve salarisgroei), roostertoeslagen, vergoedingen (zoals bijv. woon-werkverkeer) en bijzondere beloningen (zoals bijv. overwerk). De resultaatbeloning is van toepassing op uitzendkrachten die het hele betreffende kalenderjaar werkzaam zijn geweest voor Fibrant B.V.

4b. Flexibele arbeidskrachten

Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Fibrant B.V. in Nederland moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen in beginsel door eigen personeel worden uitgevoerd. Alleen na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad zal gebruik worden gemaakt van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. Indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

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

De werkgever 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.

5. Fiscale verrekening reiskostenvergoeding

Fibrant B.V. zal, mits mogelijk binnen de wetgeving, fiscale verrekening van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toestaan.

6. Thuiswerkregeling

Met de vakorganisaties is afgesproken dat medewerkers per dag dat ze thuiswerken een thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto ontvangen (voortzetting van de huidige, tijdelijke regeling). De reiskosten vergoeding zal voor de thuiswerkdagen wegvallen. Tevens krijgen medewerkers die straks kiezen voor thuiswerk gedurende een gedeelte van hun contracturen, de mogelijkheid om tot maximaal € 500 te declareren voor aanschaf van bureau, bureaustoel of monitor (meer uitleg volgt in thuiswerkbeleid). Dit bedrag wordt over een periode van 5 jaar afgeschreven en verrekend bij eerdere vrijwillige uitdiensttreding.

7. Leefbaar loon

Bij Fibrant is gezien het salaris niemand werkzaam onder een uurloon van € 14,- bruto.