



Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor

HENKEL NEDERLAND OPERATIONS B.V.

te Scheemda

Looptijd:

1 juli 2018 - 1 juli 2020



© 2018. Cao-partijen en AWWN

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



INHOUDSOPGAVE

		<i>Pagina</i>
	<i>Algemene bepalingen</i>	
Artikel 1	Omschrijvingen en definities	5
Artikel 2	Deeltijdwerker	5
Artikel 3	Looptijd van de cao en tussentijdse wijziging	5
Artikel 4	Algemene verplichtingen van cao-partijen	6
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 6	Algemene verplichtingen van de werknemer	7
	<i>Indienstneming en ontslag</i>	
Artikel 7	Indiensttreding	8
Artikel 8	Einde van de arbeidsovereenkomst	8
	<i>Arbeidsduur en werktijden</i>	
Artikel 9	Arbeidsduur en dienstroosters	9
	<i>Beloning</i>	
Artikel 10	Functiegroepen en salarisschalen	11
Artikel 11	Toepassing van de salarisschalen	11
Artikel 12	Plaatsing in een andere salarisschaal	12
Artikel 13	Vakantietoeslag	13
Artikel 14	Eindejaarsuitkering	13
Artikel 15	Algemene salarisherziening	14
	<i>Bijzondere beloning</i>	
Artikel 16	Bijzondere beloning algemeen	15
Artikel 17	Ploegentoeslag	15
Artikel 18	Extra opkomst	16
Artikel 19	Overwerk	16
Artikel 20	Verschoven uren	16
Artikel 21	Consignatie	17
Artikel 22	Bezwarende werkomstandigheden	17
	<i>Feestdagen, vakantie en verlof</i>	
Artikel 23	Feestdagen	18
Artikel 24	Vakantie	18
Artikel 25	Bijzonder verlof	20
	<i>Overige arbeidsvoorwaarden</i>	
Artikel 26	Arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 27	Pensioen	24
Artikel 28	Uitkering bij overlijden	25
	<i>Werkgelegenheid, vakbondswerk en medezeggenschap</i>	
Artikel 29	Reorganisatie en fusie	26
Artikel 30	Inleenkrachten	26
Artikel 31	Vakbondswerk	27
Artikel 32	Informatievoorziening aan OR	27
	<i>Bijlagen</i>	
Bijlage 1	Functielijst	28
Bijlage 2	Bezwarenprocedure functiewaardering	29
Bijlage 3	Salarisschalen per 1 juli 2018 en per 1 juli 2019	30
Bijlage 4	Vakbondswerk in de onderneming	32
Bijlage 5	Kenmerken pensioenregeling	33
Bijlage 6	Protocolafspraken 2018-2020	34



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

Henkel Nederland Operations B.V. te Scheemda

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht en

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij aan werknemerszijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) overeengekomen.



ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 *Omschrijvingen en definities*

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : de partij aan werkgeverszijde;
- b. Vakorganisatie : elk van de partijen aan werknemerszijde;
- c. Werknemer : elk personeelslid (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is ingedeeld in de salarisgroepen I tot en met VII, met uitzondering van de stagiair en de vakantiewerker;
- d. Maand : een kalendermaand;
- e. Week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste begint bij het begin van de eerste op maandagochtend eindigende dienst;
- f. Dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;
- g. Normale arbeidsduur : het gemiddelde aantal uren per week, dat de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- h. Schaalsalaris : het salaris als bedoeld in bijlage II;
- i. Maandsalaris : het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de persoonlijke toeslag arbeidsduur als bedoeld in artikel 9 lid 8;
- j. Maandinkomen : het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 12 lid 4 en met de ploegentoeslag als bedoeld in artikel 17 lid 1;
- k. OR : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- l. BW : Burgerlijk Wetboek, Boek 7, titel 10.

Artikel 2 *Deeltijdwerknemer*

Als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de overeengekomen arbeidsduur minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 9, zijn de bepalingen van deze cao, naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 3 *Looptijd van de cao en tussentijdse wijziging*

Looptijd

1. Deze cao treedt in werking op 1 juli 2018 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2020 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.



Tussentijdse wijziging

2. Als zich een zodanige wijziging van algemeen economische of sociale aard in Nederland voordoet, dat één van de cao-partijen van oordeel is redelijkerwijs aan de bepalingen van deze cao, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zullen de partijen verplicht zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.
3. Als over de in deze cao aan te brengen wijzigingen niet binnen 2 maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel overeenstemming is bereikt, is de partij, die de wijziging heeft voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van één maand op te zeggen.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van cao-partijen

1. Partijen zijn verplicht deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen. Zij zullen geen actie voeren of bevorderen die beoogt deze cao te wijzigen op een andere wijze dan is overeengekomen in artikel 3.
2. De vakorganisaties zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze cao.
3. De werkgever verplicht zich met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst te zullen aangaan, waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal binnen het bedrijf de belangen van de werknemers behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan bevorderen, één en ander zoals van een goed werkgever mag worden verwacht.
2. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garanderen dat de werknemer geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij treft echter in overleg met de OR en met de VGW-commissie de nodige maatregelen, om deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
3. De werkgever zal de werknemer op de hoogte te stellen van de specifieke gevaren die in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die daarvoor worden getroffen. De werkgever ziet erop toe dat de werknemer de veiligheidsvoorschriften naleeft.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen die in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en zal de noodzakelijke maatregelen nemen om het geluidsniveau in het bedrijf op een aanvaardbaar niveau te houden.
5. De werkgever zal de noodzakelijke maatregelen nemen om concentraties van stof, vuil, hitte en vochtigheid in het bedrijf zo veel mogelijk te beperken en om de concentraties van chemische stoffen op de werkvloer zo veel mogelijk beneden de (wettelijk) vastgestelde maximaal aanvaardbare (MAC)waarden te houden. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de betrokken werknemers.
6. De werkgever zal aandacht besteden aan mogelijkheden voor verbetering van de positie van vrouwelijke werknemers en aan mogelijkheden om kwetsbare groepen te plaatsen voor zover er voor hen passende vacatures zijn.
7. De werkgever heeft een trainings- en ontwikkelingsbeleid vastgesteld, op basis waarvan de werknemer met zijn leidinggevende afspraken kan maken over zijn individuele trainings- en ontwikkelingsbehoefte.



Artikel 6

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze cao voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook als geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.
3. De werknemer is met betrekking tot de orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever verplicht de in dit kader door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven.
4. De werknemer zal calamiteiten die gevaar opleveren voor hem of voor zijn directe omgeving melden aan zijn directe leidinggevende dan wel aan de veiligheidsfunctionaris, om de werkgever maatregelen te kunnen laten treffen ter bestrijding van deze situatie.
5. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden gevraagd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
6. De werknemer zal zich, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, houden aan de gepubliceerde dienstroosters en zal ook buiten de op de gepubliceerde dienstroosters aangegeven uren arbeid verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften daarbij in acht neemt.
7. De werknemer is verplicht tot geheimhouding over alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.



INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

Artikel 7 **Indiensttreding**

Proeftijd

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van maximaal twee maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder en bij omzetting van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt geen proeftijd. De proeftijd wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vermeld.

Aard van de arbeidsovereenkomst

2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld wat van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt wordt de werknemer geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
3. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer dan 1 jaar in dienst is geweest, wordt geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

Artikel 8 **Einde van de arbeidsovereenkomst**

Opzegging

1. De arbeidsovereenkomst kan wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 en 679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 7 lid 1.
2. Behalve in de gevallen genoemd in het vorige lid, eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor *onbepaalde* tijd in dienst is:
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 672 lid 2 BW van:
 - 1 maand bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 5 jaar heeft geduurd;
 - 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
 - 3 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
 - 4 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 15 jaar of langer heeft geduurd.
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn conform artikel 672 lid 3 BW van 1 maand.
3. De opzegging vindt zo plaats dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

Van rechtswege

4. Behalve in de gevallen genoemd in lid 1 van dit artikel, eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor *bepaalde tijd* in dienst is van rechtswege, dus zonder dat enige opzegging is vereist, op de kalenderdatum genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst of op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 lid 1 BW, tenzij het bepaalde in artikel 7 lid 2 van toepassing is. Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.



ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 9

Arbeidsduur en dienstrooster

Dienstrooster

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
2. De werknemer werkt:
 - a. in dagdienst op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur, waarbij de netto werktijd per gewerkte dag 8 uur bedraagt;
 - b. in 2-ploegendienst op de eerste 5 werkdagen van de week, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend- en middagdienst is ingedeeld en de netto werktijd per gewerkte dag 7 uur en 30 minuten bedraagt;
 - c. in 3-ploegendienst op de eerste 6 dagen van de week, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend-, een middag- en een nachtdienst is ingedeeld en de netto werktijd per gewerkte dag 7 uur en 30 minuten bedraagt.
3. Roosters worden met instemming van de OR vastgesteld. Als invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever met de vakorganisaties overleg plegen.
4. De werkgever informeert de werknemer over het op hem van toepassing zijnde dienstrooster.

Roostervrij

5. De gemiddelde arbeidsduur bedoeld in lid 1 wordt bereikt door het op jaarbasis toekennen van 11,5 roostervrije dagen of diensten. Op roostervrije dagen wordt door werknemers voor wie deze zijn vastgesteld met behoud van salaris niet gewerkt.
6. De werkgever kan per kalenderjaar in overeenstemming met de OR ten hoogste drie dagen als collectieve roostervrije dagen vaststellen. Deze aanwijzing zal als regel voor het begin van het betrokken kalenderjaar geschieden. De werknemer zal daarna de voor hem overblijvende roostervrije dagen - redelijk verspreid over de dagen en diensten in het kalenderjaar - inroosteren in overleg met de werkgever, die daarbij rekening houdt met het belang van alle werknemers en het bedrijfsbelang. Als op verzoek van de werkgever op een definitieve roostervrije dag moet worden gewerkt, wordt in overleg met de betrokken werknemer een vervangende roostervrije dag binnen 30 dagen vastgesteld.
7. Voor de 3-ploegendienst wordt de roostervrije dienst aan het begin of het einde van het werkrooster voor de nachtdienst, dan wel rollend door de week in de morgen- of middagdienst toegekend.

Kopen van roostervrij

8. In verband met de wijziging van het recht op roostervrij per 1 januari 2012 (zie artikel 9 lid 5 cao), heeft de werknemer in dienst voor 1 juli 2011 het ongeclausuleerde recht jaarlijks 0,5 roostervrije dag of dienst (4 uur) van de werkgever te kopen tegen 0,2% van zijn jaarsalaris (verhoogd met 8% vakantietoeslag).



Persoonlijke toeslag arbeidsduur

9. De werknemer, die per 1 januari 1986 werkte in een dienstrooster van gemiddeld 38 uur en die voor deze datum werkte in een rooster van de normale 37,5 uur per week, ontvangt met ingang van deze datum een persoonlijke toeslag van 1,25% van het schaalsalaris. Deze persoonlijke toeslag wordt niet afgebouwd en beschouwd als een deel van het maandsalaris.

Senioredagen

10. De werknemer heeft over de periode vanaf de 63-jarige leeftijd tot hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt de mogelijkheid om in totaal maximaal 48 dagen of diensten vrijaf nemen met doorbetaling van 85% van zijn normale beloning voor deze tijd. Opname van deze tijd zal plaatsvinden in overeenstemming met de werkgever in de vorm van voor een bepaalde periode vastgestelde roostermatige vrije diensten. Tijdens de senioredagen wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet.
11. Er geldt een garantieregeling, inhoudende dat de omvang van het seniorenverlof dat op 30 juni 2013 aan de werknemer is toegekend, individueel wordt gegarandeerd tot het moment waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.



BELONING

Artikel 10

Functiegroepen en salarisschalen

Indeling in functiegroepen

1. De functies van de werknemers worden op basis van functiewaardering ORBA ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1. Er wordt naar gestreefd om het niveau van de functies zoveel mogelijk in stand te houden. De werkgever zal periodiek nagaan of de functieomschrijvingen nog in overeenstemming zijn met de door de werknemers uit te voeren werkzaamheden.
2. De werknemer wordt schriftelijk geïnformeerd over de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. Hij ontvangt - indien beschikbaar - een exemplaar van de bij zijn functie behorende functiebeschrijving. De werknemer kan als hij dit wenst kennisnemen van de bij zijn functie behorende ORBA-punten en van de overwegingen die aan de indeling van zijn functie ten grondslag liggen.
3. Als de werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep zal hij de bezwarenprocedure functiewaardering volgen zoals opgenomen in bijlage 2.

Salarisschalen

4. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een aanloopschaal omvat en een schaal gebaseerd op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 3 van deze cao.
5. De schaalsalarissen gelden per volledige kalendermaand. Voor elke volledige dienst of gedeelte van een dienst waarin de werknemer in een maand niet heeft gewerkt als gevolg van afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, ongeoorloofd verzuim of door indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd (per verzuimuur 0,61% van het maandinkomen). Als niet is gewerkt wegens geoorloofd verzuim of wegens arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in de artikelen 25 en 26.
6. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld, verminderd met de wettelijke inhoudingen van belastingen en sociale premies.

Artikel 11

Toepassing van de salarisschalen

Periodiekenschaal

1. De werknemer die over de vereiste kundigheden en ervaring beschikt, ontvangt bij indiensttreding het schaalsalaris behorende bij periodiek 0 van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
2. Als de werknemer bij indiensttreding in een functie elders zoveel bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.
3. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen ervarings-/trainings-/opleidingstraject. Inschaling naar de volgende aanloopschaal vindt uiterlijk na 1 jaar plaats.
Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris (periodiek 0) van de betreffende salarisschaal.



Jaarlijkse salarisaanpassing

4. Het schaalsalaris van de werknemer wordt één maal per jaar op 1 april opnieuw vastgesteld en is afhankelijk van de individuele beoordeling met behulp van het Persoonlijk Coaching Plan (PCP), mits de werknemer gedurende ten minste 3 aan de genoemde datum voorafgaande maanden in dienst van de werkgever is.
5. De salarisaanpassing bedraagt bij een beoordeling:

Beoordeling	Salarisaanpassing
Zeer goed	2 salarisstappen (periodieken)*
Goed	1 salarisstap (periodiek)

* tot het maximum van de periodiekenschaal is bereikt.

Bij een beoordeling "Onvoldoende" of "Matig" wordt geen salarisstap toegekend. In dat geval worden met betrokkene afspraken gemaakt om de performance te verbeteren. Binnen een half jaar wordt de ontwikkeling hierin met betrokkene geëvalueerd. Is een duidelijke verbetering van de performance van betrokkene zichtbaar, wordt hem na dit halfjaar alsnog een salarisverhoging (1 salarisstap) toegekend.

6. Uitsluitend de werknemer die het maximum van zijn salarisgroep heeft bereikt en een beoordeling "Zeer goed" heeft, ontvangt het salaris conform uitloopschaal A. Indien de werknemer daarna opnieuw een beoordeling "Zeer goed" heeft ontvangt hij het salaris behorende bij uitloopschaal B van zijn salarisgroep.
7. De werknemer die op 31 maart 2009 in dienst van werkgever was en die een 15-jarig dienstjubileum bereikt, zal met ingang van de maand waarin dit plaatsvindt een persoonlijke verhoging van het schaal-salaris ontvangen. De hoogte van het bedrag is gelijk aan het verschil tussen het maximum van de schaal en het voorafgaande bedrag van de schaal waarin de werknemer is ingedeeld. Bij het 25-jarige dienstjubileum zal voor de in dit lid bedoelde werknemer nogmaals een overeenkomstige verhoging plaatsvinden.
8. Herziening van het schaalsalaris op een ander tijdstip dan genoemd in lid 4, kan alleen plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep of salarisschaal op grond van artikel 12.

Artikel 12

Plaatsing in een andere salarisschaal

Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

1. De werknemer, die gedurende ten minste 5 dagen of diensten per maand een volledige functie tijdelijk waarneemt die in een hogere functiegroep is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een vergoeding. De vergoeding bedraagt het verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende salarisschalen en wel gedurende drie maanden 50%, de daaropvolgende drie maanden 75% en na 6 maanden van waarneming 100%, zonder dat de werknemer aanspraak kan maken op indeling in die hogere functiegroep.
2. Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep of hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de definitieve plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende toekenning van een functiejaar vindt plaats conform het bepaalde in artikel 11 lid 3.



Plaatsing in een lager ingedeelde functie

3. Bij indeling in een lagere functiegroep of lagere salarisschaal door eigen toedoen, door onbekwaamheid of op eigen verzoek, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende toekenning van een functiejaar vindt plaats conform het bepaalde artikel 11 lid 3.
4. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden en van een daaruit voortvloeiend besluit van de bedrijfsleiding in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de 6e maand volgend op die waarin de plaatsing in een lagere functie is geschied in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Aan de werknemer wordt in dat geval een salaris toegekend dat zoveel mogelijk gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de lagere salarisschaal. Is toekenning van het maximum schaalsalaris niet toereikend, dan wordt het ontbrekende bedrag omgezet in een persoonlijke toeslag (PT).
De PT maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met algemene salarisverhogingen. De PT wordt ieder jaar met een half procent verminderd. Deze vermindering wordt voor het eerst toegepast één jaar na de datum waarop de PT aan de werknemer werd toegekend. Bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt (het restant van) de PT niet (verder) verminderd, maar blijft nominaal gehandhaafd.
5. Voor de werknemer die echter als gevolg van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid volgens medische indicatie wordt geplaatst in een lagere ingedeelde functie, wordt het maandsalaris met ingang van de 6e maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied, naar redelijkheid en billijkheid vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt in de maand mei een vakantietoeslag van 8% van 12 maal het maandsalaris in de maand april. Hierbij worden uitkeringen op grond van de WIA/WGA buiten beschouwing gelaten. De vakantietoeslag bedraagt bij de uitbetaling in 2019 niet minder dan € 2.218 en bij de uitbetaling in 2020 niet minder dan € 2.284.
2. Bij de berekening van de vakantietoeslag worden overwerkgeden en eventuele extra uitkeringen of gratificaties buiten beschouwing gelaten. Vakantiegelduitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten komen in mindering op de door de werkgever verschuldigde vakantietoeslag.
3. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag verrekend.

Artikel 14

Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst van werkgever is geweest, ontvangt een eindejaarsuitkering ter grootte van 1/12 deel van de som van de in dat jaar bij de werkgever ontvangen maandinkomens, zoals bedoeld in artikel 1 sub j.
2. Als de arbeidsovereenkomst gedurende een deel van het kalenderjaar heeft geduurd, wordt de uitkering naar evenredigheid daarvan berekend, tenzij genoemde dienstdaag 2 maanden of korter heeft geduurd.



3. De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in de maand december aan de dan in dienst zijnde werknemers.
4. Het onder lid 2 bedoelde evenredige deel wordt uitbetaald als vóór het einde van het jaar wordt beëindigd, behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden zoals bedoeld in artikel 678 BW in welk geval geen recht bestaat op de eindejaarsuitkering.

Artikel 15

Algemene salarisherziening

De salarisschalen en de individuele salarissen worden op 1 juli 2018 verhoogd met 3% en per 1 juli 2019 met 3%. Zie voor de salarisschalen bijlage 3.



BIJZONDERE BELONING

Artikel 16

Bijzonder beloning algemeen

1. De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 10, 11 en 12, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.
2. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden alleen toegekend, als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functie vervulling worden ook verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder.

Artikel 17

Ploegentoeslag

1. Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand:
 - voor de 2-ploegdienst : 12,5% van het schaalsalaris;
 - voor de 3-ploegdienst : 19,5% van het schaalsalaris;
 - voor de 4-ploegdienst : 31,0% van het schaalsalaris;¹
2. Als de werknemer niet gedurende een hele maand in ploegdienst arbeid heeft verricht wordt een evenredig deel van de onder lid 1 genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst waarin hij geen arbeid in ploegdienst heeft verricht.
3. De werknemer uit de dagdienst die in een maand gedurende 10 of minder diensten moet invallen in ploegdienst wordt, als hij voldoet aan het in deze artikelen bepaalde, beloond volgens artikel 19 lid 2 respectievelijk artikel 20. Als er sprake is van invallen in ploegdienst gedurende 11 of meer diensten geschiedt de beloning in die maand volgens de bepalingen artikel 17 lid 1 en 2.
4. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster, ontvangt gedurende een periode van maximaal 24 weken een aanvulling op zijn nieuwe ploegentoeslag. De duur van de aanvullingsperiode en de hoogte van het aanvullingsbedrag is afhankelijk van de duur waarin de werknemer laatstelijk ononderbroken in ploegdienst heeft gewerkt volgens onderstaande tabel.

Aantal maanden dat de werknemer ononderbroken in dezelfde ploegdienst werkzaam is geweest	Aanvullingsduur en aanvullingsbedrag in een percentage van het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag
6 tot 9 maanden	6 weken 50%
9 tot 24 maanden	12 weken 50%
24 tot 54 maanden	8 weken 100% en daarna 8 weken 50%
54 maanden of langer	12 weken 100% en daarna 12 weken 50%

5. De werknemer die 60 jaar of ouder is, en bovendien ten minste 10 aaneengesloten jaren in ploegdienst heeft gewerkt, behoudt de ploegentoeslag bij terugplaatsing uit ploegdienst naar dagdienst, ongeacht de reden, één en ander voor zover er een passende vacature voor hem is. Het voorgaande geldt ook ten aanzien van de werknemer van 55 jaar of ouder met ten minste 10 aaneengesloten ploegdienstjaren, indien de terugplaatsing een gevolg is geweest van bedrijfsomstandigheden, of op grond van door een bevoegde medische instantie afgelegde medische verklaring.
6. De werknemer van 50 jaar of ouder die nog niet eerder in ploegdienst heeft gewerkt, zal op zijn verzoek niet worden gevraagd om in ploegdienst te gaan werken.

¹ Toeslagpercentage is overeengekomen voor een tijdelijke 4-ploegdienst (16 weken vanaf 2 september 2018). Tijdens deze periode wordt door 8 werknemers 24 uur per dag en 7 dagen per week in 4-ploegdienst gewerkt. De werknemers zijn gemiddeld 42 uur per week ingepland en compenseren 2 uur per week. Er zitten geen feestdagen in deze periode.



Artikel 18

Extra opkomst

1. De werknemer, die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. Deze vergoeding voor extra opkomst bedraagt op:
 - maandag t/m vrijdag : 0,95% van het schaalsalaris;
 - zaterdag : 1,25% van het schaalsalaris;
 - zondag : 1,50% van het schaalsalaris;
 - feestdagen, vallend op maandag t/m vrijdag : 1,75% van het schaalsalaris.

Artikel 19

Overwerk

1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, is sprake van overwerk.
2. Met inachtneming van de maatstaf van 2 weken waarin gemiddeld 76 uur is gewerkt wordt de overschrijding van de normale arbeidsduur tot 80 uur gecompenseerd met vrije tijd zonder toeslag.
3. De beloning voor overwerk bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het schaalsalaris:
 - 0,95% per uur op maandag t/m vrijdag bij het einde van de laatste dienst geldend volgens rooster;
 - 1,25% per uur op vrijdag vanaf het einde van de laatste dienst geldend volgens rooster en op zaterdag;
 - 1,50% per uur op zondag;
 - 1,75% per uur op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen.De aan de werknemer toegekende beloning voor overwerk wordt per maand getotaliseerd.
4. Overwerk verricht voorafgaand of aansluitend aan de eigen dienst en op deze dienst overschrijdende uren, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de eerste drie gedachtestreepjes van lid 3 van dit artikel.
5. Als de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zal het hiervoor bedoelde overwerk op verzoek en in overleg met hem worden gecompenseerd in vrije tijd. Als regel moet deze compenserende vrije tijd binnen 3 maanden na het ontstaan van het overwerk door de werknemer zijn opgenomen. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de in lid 3 genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,61% per uur.
6. Rusttijd in de fabriek doorgebracht, die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur betaald.

Artikel 20

Verschoven uren

1. Als in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 9 lid 2 of buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven.
2. Deze toeslag bedraagt per verschoven uur op maandag tot en met zaterdag 0,25% van het schaalsalaris.



Artikel 21
Consignatie

1. De werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag een vergoeding.
2. De vergoeding voor consignatie bedraagt op:
 - maandag t/m vrijdag : 0,95% van het schaalsalaris;
 - zaterdag : 1,25% van het schaalsalaris;
 - zondag : 1,50% van het schaalsalaris;
 - een feestdag : 1,75% van het schaalsalaris.

Artikel 22
Bezwarende werkomstandigheden

1. De werknemer, van wie de functie in de functielijst van bijlage 1 is gemerkt met * ontvangt per 1 juli 2018 een toeslag van € 36,15 en per 1 juli 2019 een toeslag van € 37,25 per maand, als en voor zolang bijzondere bezwarende werkomstandigheden aan de functievervulling zijn verbonden. De toeslag wordt apart op de salarisafrekening vermeld als BOT (Bezwarende Omstandigheden Toeslag).
2. De BOT wordt geïndexeerd met het percentage van de algemene salarisherziening als bedoeld in artikel 15 en wordt afgegrond op € 0,05.



FEESTDAGEN, VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 23

Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, de beide kerstdagen, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
2. Over deze dagen wordt, voor zover zij niet op een zaterdag of een zondag vallen, het salaris doorbetaald.

Artikel 24

Vakantie

Vakantiejaar en werkdagen

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. Onder werkdagen wordt verstaan de dagen waarop de werknemer volgens dienstrooster moet werken.

Vakantieduur

2. a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen of diensten. Daarboven heeft de werknemer recht op 4 bovenwettelijke dagen of diensten..
b. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de 47-, 52-, 57-, 62- of 67-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft aanvullend op de hiervoor onder sub a genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 1, 2, 3, 4 respectievelijk 5 extra bovenwettelijke dagen of diensten. Inmiddels verworven leeftijdsdagen blijven behouden.

Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

3. a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de onder lid 2 genoemde vakantie.
b. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, als de arbeidsovereenkomst korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie

4. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

5. a. De werknemer bouwt geen vakantie op over de periode waarin hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft, tenzij de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW.
b. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.



- c. Opbouw van vakantie bij arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.

Kopen van vakantie

6. In verband met de wijziging van het recht op vakantie per 1 januari 2012, heeft de werknemer in dienst voor 1 juli 2011 het ongeclausuleerde recht jaarlijks 1 vakantiedag of -dienst (van 8 uur) van de werkgever te kopen tegen 0,4% van zijn jaarsalaris (verhoogd met 8% vakantietoeslag). De werkgever zal jaarlijks een formulier verstrekken waarop de werknemer kan aangeven of hij de koopdag wel of niet koopt.

Aaneengesloten vakantie

7. a. Jaarlijks stelt de werkgever zo tijdig mogelijk in overeenstemming met de OR vast het (de) tijdvak(ken) waarin en de wijze waarop de aaneengesloten vakantie(s) wordt(en) genoten, waarbij de mogelijkheid wordt geboden 3 aaneengesloten weken op te nemen.
 - b. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de maanden juni tot en met september op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten. Als de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, om gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de OR aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
 - c. Als een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft opgebouwd, dat deze tezamen met het onbetaald verlof als bedoeld in lid 5 van dit artikel voldoende zijn voor de in sub a bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - zoveel vakantie reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
 - bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantie reserveert en/of
 - teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
 - d. Als de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 8 sub a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 23, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.

Snipperdagen

8. a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overeenstemming met de OR en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar.
 - b. De werknemer zal de overblijvende snipperdagen redelijk over het jaar gespreid opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, in welk geval in onderling overleg naar een passende oplossing wordt gezocht.

Niet opgenomen vakantie

9. Als de werknemer de hem toekomende vakantie en/of snipperdagen niet voor 31 december van het jaar, waarin zij zijn verworven, heeft opgenomen, mogen maximaal 10 van de niet opgenomen snipperdagen meegenomen worden naar het volgende jaar en is de werkgever gerechtigd in overleg met de werknemer data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.



Samenvallen vakantie met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

10. a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 5 sub b en sub f en in artikel 25 lid 2 sub a, b, c, g en i worden niet als vakantie aangemerkt.
- b. Als een van de onder sub a genoemde verhinderingen zich pas voordoet tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie-dagen worden geteld, als de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
- c. Als het in de gevallen van artikel 25 lid 2 sub a, b, c, g en i niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de wettelijke bepalingen is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht kon komen.
- d. Als aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

Vakantie bij ontslag

11. a. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag niet eenzijdig in de opzegtermijn worden vastgesteld.
- b. Als de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

Overige bepalingen

12. a. Behalve in het geval als bedoeld in lid 11 sub b kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
- b. Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- c. De werknemer dient, behalve in het geval van overmacht, de aanvraag voor aaneengesloten vakantie respectievelijk snipperdagen in te dienen conform de met de OR overeengekomen vakantie-regeling.

Artikel 25

Bijzonder verlof

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. Gedurende de bevalling van de partner.
 - b. Gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer.



- c. Gedurende twee dagen bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.
 - d. Gedurende een dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster dan wel vergelijkbare familieleden van de partner.
 - e. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer: gedurende maximaal 6 dagen.
 - f. Gedurende twee dagen wegens het overlijden en/of begrafenis of crematie van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, pleegouders en pleegschoonouders, schoonzoon of schoondochter, broer of zuster van de werknemer of van de partner.
 - g. Gedurende één dag bij overlijden of begrafenis of crematie van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de partner, kleinkind, zwager of schoonzuster en voor zover zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloedverwanten.
 - h. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, als de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichtingen voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.
 - i. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter en de tandarts, en tot een maximum van één dag voor bezoek aan een specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor gedeerde inkomsten, die de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.
 - j. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor noodzakelijke begeleiding naar een ziekenhuis respectievelijk voor opname of onderzoek van de echtgenote, echtgenoot of partner van de werknemer of van een tot zijn gezin behorend kind of pleegkind, voor zover dit niet in de eigen tijd van de werknemer kan geschieden.
 - k. Gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer direct een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
 - l. Gedurende een dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer of ouders van partner.
 - m. Aan de werknemer, lid van één van de vakorganisaties, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutair voorgeschreven vergaderingen van zijn vakorganisatie of door deze vakorganisatie uitgeschreven vormings- en scholingsbijeenkomsten, wordt, mits daartoe tijdig en schriftelijk het verzoek door het hoofdbestuur van de desbetreffende vakorganisatie is gedaan en de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid van de werknemer mogelijk maken, de daarvoor noodzakelijke arbeidstijd vrijaf met behoud van salaris gegeven.
2. Onder partner wordt in dit artikel verstaan de wettelijke echtgeno(o)te of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie minstens 12 maanden samenleeft op eenzelfde adres.
3. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;



- b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt afwijkt van de oorspronkelijke vergunning de werkgever de hierboven in sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakorganisaties tijdig, dat wil zeggen één week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.
 - d. Ten aanzien van het bepaalde onder sub b van dit lid geldt echter dat de werkgever een bovenwettelijke aanvulling op de uitkering krachtens de WW verstrekt tot 100% van het netto-inkomen volgens dienstrooster, dat de werknemer zou hebben verdiend bij normale werktijd.
4. In de gevallen, waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen of een evenredig deel daarvan, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
5. Als de werknemer gebruik maakt van de wettelijke regeling van ouderschapsverlof, zal de werkgever de opbouw van de pensioenvoorziening ongewijzigd voortzetten, als de betrokken werknemer aan zijn uit het pensioenreglement voortvloeiende verplichtingen voldoet.



OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN

Artikel 26

Arbeidsongeschiktheid

Algemeen

1. a. Als de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- b. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkeringen en persoonsgebonden budget.

Loondoorbetaling

2. a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- b. Voor de werknemer van wie de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2006 wordt tijdens ziekte de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in lid 2 als volgt aangevuld:
 - gedurende de 1^e tot en met de 6^e maand van ziekte tot 100% van het maandinkomen;
 - gedurende de 7^e tot en met de 12 maand van ziekte tot 95% van het maandinkomen;
 - gedurende de 13^e tot en met de 18^e maand van ziekte tot 90% van het maandinkomen;
 - gedurende de 19^e tot en met de 24^e maand van ziekte tot 85% van het maandinkomen.Arbeidstherapie wordt gelijkgesteld aan werken. Over in dit kader gewerkte uren wordt 100% van het maandinkomen doorbetaald.
- c. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt gedurende wettelijke periode als bedoeld in lid 2 boven op de wettelijke loondoorbetaling en met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- d. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
- e. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.

Reïntegratie

3. a. Ingeval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer, is de werkgever verplicht advies in te winnen bij de Arbo-dienst over de mogelijkheid voor een herplaatsing elders in het bedrijf al dan niet na het treffen van voorzieningen. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is blijft in principe in dienst van de werkgever. Het is de verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer om de werknemer zoveel mogelijk te behouden voor arbeidsproces. Mocht blijken dat er



intern geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, zal werkgever in zo vroeg mogelijk stadium en in samenwerking met externe deskundigen naar plaatsingsmogelijkheden elders zoeken.

- b. De werkgever heeft in overeenstemming met de OR een reïntegratiebedrijf geselecteerd waarmee wordt samengewerkt in het kader van het externe reïntegratieproces van werknemers, voor zover deze diensten niet reeds door de ziektekostenverzekeraar van de werkgever worden geleverd. Afspraken tussen werknemer en reïntegratiebedrijf worden altijd schriftelijk vastgelegd.
- c. Als in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met inkomen, opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een door de werknemer gekozen belangenbehartiger.
- d. Er is sprake van een geslaagde interne reïntegratie bij de werkgever, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie of in een aangepaste of nieuwe functie. Er is sprake van een geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer na zes maanden in een nieuwe functie bij een andere werkgever een contract voor onbepaalde tijd heeft verworven. De eerste zes maanden van de reïntegratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detachingsbasis.
- e. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loondoorbetaling op grond van dit artikel als uitgangspunt geldt.

Slotbepalingen

4. a. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden tegen inkomen, verliest elke aanspraak op de in dit artikel geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
- b. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.

Artikel 27 **Pensioen**

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling. De pensioenregeling is een combinatie-regeling: een middelloonregeling voor de pensioenopbouw over het salaris tot de salarisgrens en een excedentregeling op basis van een beschikbaar premiesysteem voor het deel van het salaris vanaf de salarisgrens. De inhoud van de regeling is vastgelegd in het principeakkoord per 1 januari 2018 (zie onder andere de samenvatting in bijlage 4) alsmede in het pensioenreglement.
2. De werknemer neemt, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling en met inachtneming van het gestelde in de statuten en de reglementen, deel aan deze pensioenregeling.
3. Wijzigingen in het pensioenreglement zullen plaatsvinden als werkgever en de vakorganisaties dat overeenkomen en zullen eveneens vooraf met de OR worden besproken.



Artikel 28

Uitkering bij overlijden

1. Als de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
2. Onder laatstelijk rechtens toekomstend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met de vakantietoeslag, een tijdsevenredig deel van de eindejaarsuitkering, de eventuele ploegentoeslag en bijzondere beloningen, voor zover deze een vast karakter dragen, en de waarde van de nog niet opgenomen vakantiedagen.
Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachten de Toeslagenwet.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan het bepaalde in artikel 674 lid 3 BW.
4. Geen uitkering is verschuldigd, als de werknemer geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.



WERKGELEGENHEID, VAKBONDSWERK EN MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 29

Reorganisatie en fusie

Werkgelegenheid

1. Als de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht worden, zal tijdens de looptijd van de cao geen gedwongen collectief ontslag plaatsvinden van werknemers die op het moment van het afsluiten van de cao in dienst zijn, respectievelijk tijdens de looptijd van de cao in dienst treden.
2. In dit geval zal de werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de OR, in welk overleg met name aandacht besteed zal worden aan eerdergenoemde omstandigheden.

Fusie, sluiting, reorganisatie

3. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever, voordat een definitieve opdracht wordt verleend aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, als daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de vakorganisaties inlichten. Daarbij zal de werkgever mededeling doen van de voorgenomen opdracht aan dat bureau, en de vakorganisaties en de OR in de gelegenheid stellen hun visie kenbaar te maken.
4. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de WOR en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfs onderdeel te herstructureren of te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, hierbij de sociale gevolgen te betrekken.
5. De werkgever zal de vakorganisaties, de OR en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen en voorts met de OR en de vakorganisaties overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

Investeringen

6. Als de werkgever overweegt belangrijke investeringen te doen onder andere ten aanzien van technologische vernieuwing zal de werkgever tijdig de OR en de vakorganisaties informeren over de werkgelegenheidseffecten, over de wijzigingen van de posities van de werknemers met de om-, her- en bijscholingsplannen.
7. Voor de vestiging te Scheemda goedgekeurde investeringen, respectievelijk besluiten met betrekking tot desinvesteringen zullen tenminste eenmaal per jaar aan de OR worden meegedeeld.

Artikel 30

Inleenkrachten

1. De werkgever zal alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het UWV Werkbedrijf en deze na vervulling afmelden. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het UWV niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze dringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau, dat in het bezit is van de daartoe wettelijke vereiste vergunning.
2. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan voor de uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.



3. Als gebruik gemaakt wordt van ingeleende arbeidskrachten wordt door de werkgever aan het betreffende uitzendbureau opdracht gegeven het uurtarief voor de in te lenen arbeidskracht te baseren op de inlenersbeloning volgens de ABU-cao. Werkgever zal zich er van vergewissen dat uitzendorganisaties die actief zijn voor het bedrijf de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen het bedrijf ingezet- te uitzendkrachten.

Artikel 31

Vakbondswerk

Vakorganisaties

1. De werkgever erkent dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal zij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden en de daarmee verband houdende gedragsregels zijn opgenomen in bijlage 5.

Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

2. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

Vakbondscontributie

3. Leden van de vakbond kunnen op vrijwillige basis een maal per jaar in december een fiscaal voordeel behalen door hun contributie te betalen uit het bruto loon. De hiervoor benodigde gegevens worden via de vakorganisaties aan de salarisadministratie aangeleverd. Deze faciliteit wordt door de werkgever geboden mits en voor zolang dit fiscaal acceptabel is. Het eventueel vervallen van deze fiscale faciliteit zal door de werkgever op geen enkele wijze worden gecompenseerd.

Artikel 32

Informatievoorziening aan OR

De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de OR:

- de omvang en de redenen van het verrichte overwerk (artikel 19);
- het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden en het ter zake gevoerde beleid (artikel 30).

**BIJLAGE 1**

Behorend bij de cao voor Henkel Nederland Operations te Scheemda

Functionelijst

Functioniegroep	Functioniebenaming
Groep 1 (0-24,5 ORBA-punten)	-
Groep 2 (25-49,5 ORBA-punten)	-
Groep 3 (50 -74,5 ORBA-punten)	Basis Operator*
Groep 4 (75-99,5 ORBA-punten)	Allround Operator*
Groep 5 (100-126,5 ORBA-punten)	Admin Assistent Allround monteur* QC Analyst QC Technician Eerste Operator*
Groep 6 (127-153,5 ORBA-punten)	Q-Assistent DCS Operator Technicus Vendor Scheduler Operational Scheduler Customer Service
Groep 7 (154-180,5 ORBA-punten)	Teamleader/wachtchef Reliability Engineer Maintenance Planner Process Engineer Manufacturing Engineer
Groep 8 (181-208,5 ORBA-punten)	Supervisor



BIJLAGE 2

Behorend bij de cao voor Henkel Nederland Operations te Scheemda

Bezwarenprocedure functiewaardering

1. Als de werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep, zal hij zijn bezwaar eerst voorleggen aan zijn directe leidinggevende. De werkgever zal schriftelijk reageren op het bezwaar en de door de werknemer aangevoerde inhoudelijke argumenten.
2. Als langs de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar aan de bestuurder van zijn vakorganisatie voorleggen. In overleg met de betrokken werknemer kan de bestuurder het bezwaar aan de deskundige van de betreffende vakorganisatie(s) doorzenden.
3. De vakorganisatiedeskundigen nemen de klacht in behandeling en stellen eventueel een onderzoek ter plaatse in, waarbij deskundigen namens het bedrijf aanwezig zijn. De uitspraak van de vakorganisatiedeskundigen zal na overeenstemming met de deskundigen van het bedrijf bindend zijn.
4. Als bovenbedoeld onderzoek leidt tot een herwaardering, respectievelijk tot een herindeling van de betrokken functie, dan zullen de hieruit voortvloeiende consequenties van kracht worden met ingang van de datum waarop de betrokken werknemer zijn bezwaar heeft ingediend. Bij een herindeling worden de ter zake geldende cao-bepalingen ter vaststelling van het nieuwe schaaalaris in acht genomen.



BIJLAGE 3

Behorend bij de cao voor Henkel Nederland Operations te Scheemda

Salarisschaal per 1 juli 2017 uitgebreid met schaal 8

(inclusief verhoging met 1,5%)

Groep	3	4	5	6	7	8
Aanloopschaal						
1	1636	1952	2236	2395	2675	2987
2	1843	2082	2259	2446	2731	3050
Periodiekenschaal						
0	2046	2169	2329	2522	2816	3145
1	2078	2213	2374	2575	2880	3220
2	2109	2252	2420	2629	2949	3297
3	2146	2294	2464	2680	3012	3376
4	2181	2333	2509	2734	3080	3457
5	2220	2375	2556	2788	3146	3537
6	2259	2419	2603	2838	3214	3618
7			2637	2890	3278	3701
8				2945	3345	3786
9					3413	3870
10						3956
Uitloop bij beoordeling "Zeer goed" *						
A	2297	2465	2678	2999	3476	4027
B	2336	2510	2716	3054	3544	4112

* Voor de werknemer in dienst op 31 maart 2009 geldt een overgangsregeling (artikel 11 lid 7 cao).



BIJLAGE 3

Behorend bij de cao voor Henkel Nederland Operations te Scheemda

Salarisschaal per 1 juli 2018

(inclusief verhoging met 3%)

Groep	3	4	5	6	7	8
Aanloopschaal						
1	1685	2011	2303	2467	2755	3077
2	1898	2145	2327	2519	2813	3142
Periodiekenschaal						
0	2109	2234	2399	2597	2901	3239
1	2140	2279	2445	2653	2966	3317
2	2172	2320	2492	2708	3037	3396
3	2210	2363	2538	2761	3103	3477
4	2246	2403	2585	2816	3173	3561
5	2287	2446	2632	2871	3240	3643
6	2327	2492	2681	2923	3310	3727
7			2716	2977	3376	3812
8				3034	3446	3900
9					3515	3986
10						4075
Uitloop bij beoordeling "Zeet goed" *						
A	2366	2539	2758	3089	3580	4148
B	2406	2585	2798	3146	3650	4235

* Voor de werknemer in dienst op 31 maart 2009 geldt een overgangsregeling (artikel 11 lid 7 cao).



BIJLAGE 3

Behorend bij de cao voor Henkel Nederland Operations te Scheemda

Salarisschaal per 1 juli 2019

(inclusief verhoging met 3%)

Groep	3	4	5	6	7	8
Aanloopschaal						
1	1736	2071	2372	2541	2838	3169
2	1955	2209	2396	2595	2897	3236
Periodiekenschaal						
0	2172	2301	2471	2675	2988	3337
1	2204	2348	2518	2732	3055	3416
2	2237	2389	2567	2789	3128	3498
3	2276	2434	2614	2844	3196	3582
4	2313	2475	2662	2901	3268	3668
5	2355	2520	2711	2958	3337	3752
6	2397	2566	2761	3011	3409	3838
7			2798	3066	3478	3926
8				3125	3549	4017
9					3621	4106
10						4197
Uitloop bij beoordeling "Zeet goed" *						
A	2437	2615	2841	3182	3687	4272
B	2478	2663	2882	3240	3760	4362

* Voor de werknemer in dienst op 31 maart 2009 geldt een overgangsregeling (artikel 11 lid 7 cao).



BIJLAGE 4

Behorend bij de cao Henkel Nederland Operations te Scheemda

Kenmerken pensioenregeling

Met ingang van 1 oktober 2012 is een nieuwe, geharmoniseerde pensioenregeling van kracht. De inhoud van deze nieuwe pensioenregeling en de daarbij gemaakte overgangsafspraken is vervat in het document "Nieuwe pensioenregeling" van HR Director Benelux aan FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie, d.d. 17 oktober 2012.

De kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn hierna samengevat.

Kenmerken Pensioenregeling Henkel Nederland Operations B.V. te Scheemda per 1 oktober 2012																							
<i>Pensioensysteem</i>	Hybride regeling: salaris/diensttijdregeling (middelloon) tot salarissgrens € 59.274 (2017), beschikbare premie boven deze salarissgrens.																						
<i>Salarissgrens</i>	Salarissgrens wordt jaarlijks verhoogd met de ontwikkeling van het maximale jaarsalaris in jobclass 7 bij de werkgever. Voor 2018 bedraagt de salarissgrens € 60.447.																						
<i>Toetredingsleeftijd</i>	Vanaf 21 jaar																						
<i>Pensioenleeftijd</i>	<ul style="list-style-type: none"> Tot 1 januari 2018: 67 jaar Vanaf 1 januari 2018: 68 jaar 																						
<i>Pensioengevend salaris</i>	Het jaarlijkse basissalaris inclusief vakantietoeslag, dertiende maand en ploegentoeslag.																						
<i>Pensioengrondslag</i>	<p><i>Salaris/diensttijd deel:</i> Pensioengevend salaris tot salarissgrens minus franchise. Franchise bedraagt € 13.123 (2017). De franchise is gelijk aan 100/75 maal het AOW-pensioen voor een gehuwde/samenwonende inclusief vakantie-uitkering. Voor 2018 bedraagt de AOW-franchise €13.344.</p> <p><i>Beschikbare premie deel:</i> Pensioengevend salaris boven salarissgrens.</p>																						
<i>Pensioenopbouw</i>	<p><i>Salaris/diensttijd deel:</i> Opbouw ouderdomspensioen per jaar is 1,875% van de pensioengrondslag.</p> <p><i>Beschikbare premie deel:</i> Leeftijdsafhankelijke premietabel:</p> <table border="1" data-bbox="544 1402 1406 1738"> <thead> <tr> <th><i>Leeftijd</i></th> <th><i>Premie</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21-25</td> <td>5,0%</td> </tr> <tr> <td>25-30</td> <td>6,0%</td> </tr> <tr> <td>30-35</td> <td>7,4%</td> </tr> <tr> <td>35-40</td> <td>9,0%</td> </tr> <tr> <td>40-45</td> <td>11,0%</td> </tr> <tr> <td>45-50</td> <td>13,4%</td> </tr> <tr> <td>50-55</td> <td>16,4%</td> </tr> <tr> <td>55-60</td> <td>20,3%</td> </tr> <tr> <td>60-65</td> <td>25,3%</td> </tr> <tr> <td>65 en ouder</td> <td>29,8%</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Leeftijd</i>	<i>Premie</i>	21-25	5,0%	25-30	6,0%	30-35	7,4%	35-40	9,0%	40-45	11,0%	45-50	13,4%	50-55	16,4%	55-60	20,3%	60-65	25,3%	65 en ouder	29,8%
<i>Leeftijd</i>	<i>Premie</i>																						
21-25	5,0%																						
25-30	6,0%																						
30-35	7,4%																						
35-40	9,0%																						
40-45	11,0%																						
45-50	13,4%																						
50-55	16,4%																						
55-60	20,3%																						
60-65	25,3%																						
65 en ouder	29,8%																						
<i>Partnerpensioen</i>	70% van bereikbaar ouderdomspensioen, tot salarissgrens op opbouwbasis; boven de salarissgrens 70% van ouderdomspensioen bij overlijden na pensioendatum (aan te kopen met opgebouwd pensioenkapitaal) en 1,16% x pensioengrondslag x dienstjaren (vanaf deelneming) bij overlijden voor pensioendatum op risicobasis *																						
<i>Wezenpensioen</i>	14% van bereikbaar ouderdomspensioen, tot salarissgrens op opbouwbasis, boven de salarissgrens 0,232% x pensioengrondslag x dienstjaren (vanaf deelneming) bij overlijden op risicobasis.																						



<i>Toeslagen*</i>	Voorwaardelijke toeslag, tot 1 januari 2017 gefinancierd middels winstdeling op basis van gesepareerde beleggingen en een rekenrente van 2,5%. Vanaf 1 januari 2017 wordt de toeslag gefinancierd middels een jaarlijks storting door Henkel Nederland B.V. en Henkel Nederland Operations B.V. gezamenlijk van € 160.000 (2017), (hierna; "de jaarlijkse storting") welk bedrag jaarlijks zal worden geïndexeerd.**
<i>Werknemerspremie</i>	5,3% van de parttime middelloon-pensioengrondslag (over salarisdeel boven de salariscap is dit 6%).
<i>Pensioencommissie</i>	Een commissie die de ondernemingsraad van Henkel Nederland B.V., de ondernemingsraad van werkgever en de vakorganisaties adviseert inzake pensioen
<i>Pensioenuitvoerder</i>	Nationale Nederlanden (middelloonregeling) en Nationale Nederlanden Premie Pensioen Instelling, vanaf 1 januari 2017 (beschikbare premieregeling).

* *Verzekering risicopartnerpensioen na uitdiensttreding (Scheemda)*

De hybride pensioenregeling bestaat uit zowel een DB-regeling (zijnde de basisregeling) als een excedent DC-regeling. In de DB-regeling vindt opbouw van partnerpensioen plaats op opbouwbasis. Echter, voor een (gesloten) groep deelnemers is voor een deel van hun diensttijd het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. In de excedent DC-regeling is het partnerpensioen volledig op risicobasis verzekerd.

Dit soort pensioenaanspraken is naar zijn aard niet meer gedekt vanaf uitdiensttreding omdat er geen opbouw heeft plaatsgevonden. In de pensioenregeling tot 1 januari 2017 was opgenomen dat er voor de desbetreffende werknemers bij werkgever een partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verzekerd blijft bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband (tijdsevenredig voor zover van toepassing). Na 1 januari 2017 kan de pensioenuitvoerder dit onderdeel van de pensioenregeling echter niet meer uitvoeren binnen de nieuwe uitvoeringsovereenkomst, evenmin als andere pensioenuitvoerders.

Voor de werknemer die hierdoor wordt geraakt, geldt het volgende:

- De werkgever vergoedt per 1 januari 2017 eenmalig een koopsom voor een individuele overlijdensrisicoverzekering. Met deze vergoeding wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld een overlijdenskapitaal te verzekeren bij overlijden voor pensionering. Het te verzekeren kapitaal dat eenmalig door de adviseurs van zowel werkgever als de vakorganisaties wordt vastgesteld, wordt gebaseerd op het tijdsevenredig risicopartnerpensioen per 1 januari 2017.
- De werkgever zal eenmalig de bemiddelingskosten vergoeden voor een financieel adviseur die de werknemer kan inschakelen bij het zoeken naar een geschikte uitvoerder. De werkgever vergoedt aan de werknemer een bruto bedrag, zodanig dat na aftrek van loonheffing de kosten van de overlijdensrisicoverzekering en van de financieel adviseur volledig zijn gedekt.
- Indien een werknemer aantoonbaar door geen enkele verzekeraar wordt geaccepteerd voor een dergelijke individuele overlijdensrisicoverzekering, dan betaalt werkgever deze werknemer 4 maal de koopsom die verschuldigd zou zijn.
- Voor de werknemer is geen risicopartnerpensioen verzekerd voor de dienstjaren tot 1 januari 2017. In de excedent DC-regeling is het partnerpensioen van de werknemer voor de dienstjaren vanaf 1 januari 2017 op risicobasis verzekerd bij NN PPI. Dit partnerpensioen vervalt bij uitdiensttreding, maar kan na uitdiensttreding desgewenst worden voortgezet door een deel van het opgebouwde pensioenkapitaal uit te ruilen op basis van de desbetreffende uitruilfactoren van de pensioenuitvoerder.
- Ter medefinanciering voor een dergelijke uitruil van pensioenkapitaal zal de werkgever voor de werknemer extra premies storten in hun pensioenkapitaal. Deze extra premies worden berekend als een vast percentage van de pensioengrondslag van de excedent DC-regeling in het desbetreffende jaar. Dit percentage wordt in overleg met de adviseur van de vakorganisaties vastgesteld op basis van de situatie per 1 januari 2017. Indien en voor zover deze extra premies, vanwege de begrenzingen van het fiscale regime van de excedent DC-regeling, niet volledig in het pensioenkapitaal kunnen worden gestort, wordt het restant aan de werknemer uitbetaald, onderhevig aan de gebruikelijke loonheffingen.
- De werkgever zal zorgdragen voor goede communicatie aan en begeleiding van de werknemer. Indien de werknemer besluit de vergoeding van de werkgever niet aan te wenden voor het afsluiten van een overlijdensrisicoverzekering en het inschakelen van een financieel adviseur, dan zal de werknemer dit bij de werkgever kenbaar moeten maken door middel van een schriftelijke, door de werknemer en zijn/haar partner, indien aanwezig, ondertekende verklaring.



**** Aanvullende financiering voorwaardelijke toeslagverlening**

Ter vervanging van alle in 2012 gemaakte afspraken betreffende de financiering van de voorwaardelijke toeslagverlening betalen Henkel Nederland B.V. en Henkel Nederland Operations B.V. vanaf 2017 gezamenlijk € 160.000 per kalenderjaar (dit betreft het totaalbedrag voor alle betrokkenen binnen Henkel Nederland B.V. en Henkel Nederland Operations B.V.). Dit bedrag wordt hierna aangeduid als “de jaarlijkse storting”. In de uitvoeringsovereenkomsten wordt opgenomen hoe dit in de praktijk gaat werken. Over de wijze waarop dit in overleg met NN in de uitvoeringsovereenkomsten wordt opgenomen dient overeenstemming te bestaan tussen Henkel Nederland B.V., Henkel Nederland Operations B.V. de bij beide ondernemingen ingestelde ondernemingsraden en de vakorganisaties. Een winstdelingsregeling (bijvoorbeeld de rentestandskorting) vormt geen onderdeel van deze toezegging, dus indien de rentestandskorting in de toekomst niet meer mogelijk is, hoeft hier geen aanvullende compensatie voor plaats te vinden.

De jaarlijkse storting zal jaarlijks worden geïndexeerd conform de algemene loonstijging binnen Henkel in het voorgaande jaar. Deze algemene loonstijging bestaat uit het naar loonsom gewogen gemiddelde van de volgende twee typen loonstijgingen:

- a) de algemene loonstijging conform de cao Scheemda, en;
- b) de algemene loonstijging die (in samenspraak met de ondernemingsraad wordt vastgesteld voor de werknemers van Henkel Nederland Operations B.V. en Henkel Nederland B.V. die niet onder de cao Scheemda vallen. Dit betekent dat in 2018 de indexatie van de jaarlijkse storting wordt vastgesteld op basis van voornoemde algemene loonstijging in 2017.

De jaarlijkse storting vermeerderd met de omschreven cumulatieve indexatie van dit bedrag, blijft verschuldigd totdat de laatste, levende betrokken (gewezen) medewerker, die per 1 augustus 2012² cq. 1 oktober 2012 deelnam aan de middelloonregeling, de pensioenrichtleeftijd van 67 jaar bereikt. In het jaar waarin de laatste, levende betrokken werknemer de 67-jarige leeftijd bereikt, zal de jaarlijkse storting vermeerderd met de omschreven cumulatieve indexatie voor een tijdsevenredig deel berekend worden, afgerond op hele maanden naar boven.

De storting zal jaarlijks in de maand december worden volbracht. Werkgever zal de vakorganisaties hier jaarlijks een bewijs van betaling van overleggen.

De jaarlijkse storting vervangt alle in 2012 afgesproken financieringsbronnen voor de indexatie, welke financieringsbronnen per 1 januari 2017 komen te vervallen (behoudens afwikkeling van de desbetreffende financieringsafspraken met betrekking tot de overrentedeling en de technische winstdeling). Het bedrag wordt gestort in het daartoe bestemde toeslagdepot bij de pensioenuitvoerder dat uitsluitend kan worden aangewend voor toeslagverlening op de pensioenaanspraken en pensioenrechten die zijn opgebouwd op basis van de middelloonregeling. Het toeslagdepot kan worden aangewend voor toeslagverlening op de tussen 1 oktober 2012 en 31 december 2016 opgebouwde aanspraken en rechten en voor de opbouw vanaf 1 januari 2017 (tezamen met de eventuele rentestandskorting die bij de pensioenuitvoerder vanaf 1 januari 2017 zal worden gestort in een daartoe te vormen Rentestandskortingsdepot). Er is nadrukkelijk geen enkele ambitie om toeslagen te verlenen (bijvoorbeeld op basis van een bepaalde maatstaf). De hoogte van een te verlenen toeslag is volledig afhankelijk van de in de gevormde toeslagdepots aanwezige middelen. De werkgever zal jaarlijks op bindend advies van de Pensioencommissie beslissen of en in hoeverre de pensioenen worden aangepast en het besluit laten uitvoeren door de pensioenuitvoerder.

Voornoemde jaarlijkse storting betekent dat er vanaf 1 januari 2017 tot het hiervoor omschreven moment waarop de laatste, levende (gewezen) deelnemer de pensioenrichtleeftijd van 67 jaar bereikt gegarandeerd middelen beschikbaar worden gesteld die worden aangewend voor indexatie.

De afwikkeling van de winstdeling 2012-2017 (overrente en technische winstdeling) zal niet wordt geraakt door deze nieuwe afspraken. Bij beëindiging van de nieuwe uitvoeringsovereenkomst met Nationale-Nederlanden zal Henkel, naast de betaling van de jaarlijkse storting vermeerderd met de omschreven indexatie, geen aanvullende bedragen ter beschikking stellen bijvoorbeeld ter vervanging van de rentestandskorting, indien blijkt dat een soortgelijk contract (“contract op basis van rentestandskorting”) niet meer mogelijk is.

² Naast de cao-werknemers geldt de hybride regeling tevens voor werknemers van Henkel Nederland B.V. en Henkel Nederland Operations B.V. die voor 1 augustus 2012 in dienst zijn getreden. Voor de werknemers waar de cao op van toepassing is werd de hybride regeling per 1 oktober 2012 van kracht.



Waarborg en verdeelsleutel

Werkgever zegt toe dat zij zorg zal dragen voor een waarborg door een derde partij voor de verplichting tot betaling van haar deel van de jaarlijkse storting vermeerderd met de indexatie. Deze toezegging tot het zorgdragen voor een waarborg geldt alleen in de situatie dat de uitvoering van een in artikel 25 lid 1 onderdeel a, c, d, e en / of j Wet op de ondernemingsraden genoemd voorgenomen besluit tot een dusdanige financiële positie voor werkgever leidt dat er naar objectieve maatstaven redelijkerwijs aan getwijfeld kan worden of werkgever aan eerder genoemde betalingsverplichting kan blijven voldoen. Deze verstrekking van een waarborg is uiteraard in duur beperkt tot het moment van de laatste betaling van de jaarlijkse storting vermeerderd met indexatie.

Voor de hoogte van de waarborg wordt de volgende verdeelsleutel gehanteerd. Onderscheid wordt gemaakt naar de volgende drie groepen van (gewezen) werknemers die voor toeslagverlening in aanmerking komen:

1. werknemers en gewezen werknemers in dienst van Henkel Nederland B.V.;
2. werknemers en gewezen werknemers in dienst van Henkel Nederland Operations B.V. die niet onder de cao Scheemda vallen;
3. werknemers en gewezen werknemers in dienst van Henkel Nederland Operations B.V. die onder de cao Scheemda vallen.

De verdeelsleutel voor de hoogte van de waarborg in enig jaar zal worden gebaseerd op de voorziening van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van zowel de actieve deelnemers als de inactieven per 31 december van het voorgaande jaar in de desbetreffende groep. De voorziening wordt berekend op basis van de grondslagen die in het desbetreffende jaar van toepassing zijn voor de tarieven van de indexatiekoopsommen. De verdeelsleutel wordt afgeleid van het aandeel van iedere afzonderlijke groep in de aldus berekende voorziening van de drie groepen gezamenlijk.

Eigen bijdrage DC-regeling

De deelnemersbijdrage voor de DC-regeling bedraagt 6% van de pensioengrondslag. De eigen bijdrage voor deelnemers jonger dan 25 jaar is daardoor hoger dan de beschikbare premie voor hen. Deze deelnemers wordt vanaf 1 januari 2017 door werkgever een looncompensatie aangeboden van 1% van het pensioengevend salaris, welke compensatie niet tot het pensioengevende salaris zal behoren.



BIJLAGE 5

Behorend bij de cao voor Henkel Nederland Operations te Scheemda

Vakbondswerk in de onderneming

1. De vakorganisatie zal de onderneming schriftelijk mededelen welke van haar leden binnen de onderneming een functie bekleden in het kader van het vakbondswerk in het bedrijf.
2. Vergaderingen in overleg met de directie en andere mededelingen van de vakorganisaties kunnen worden aangekondigd door middel van publicatieborden.
3. Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden. Wanneer bepaalde groepen of personen van het personeel deze vergaderingen niet kunnen bezoeken vanwege afwijkende werktijden (ploegendienst) zullen deze vrijaf met behoud van loon kunnen genieten voor het bezoeken van deze vergaderingen, mits daartoe tijdig een aanvraag is ingediend.
4. De onderneming zal voor vergaderingen van de vakorganisaties een lokaliteit ter beschikking stellen, tenzij om bedrijfsorganisatorische of om huishoudelijke redenen dit praktisch niet mogelijk is.
5. Bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties hebben, na verkregen toestemming van de directie, toegang tot de onderneming om in het kader van het vakbondswerk in de onderneming contact met hun leden te kunnen onderhouden.
6. De bestuursleden van de bedrijfsledengroep kunnen in urgente gevallen gebruik maken van de telefoon na hierover contact met de directie te hebben opgenomen.
7. De bestuursleden van de bedrijfsledengroep kunnen zo nodig in overleg in werktijd contact opnemen met leden van de vakorganisaties welke in een bedrijfsoverlegorgaan zitting hebben.
8. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van reproductieapparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met haar kaderleden, leden en districtsbestuurders, één en ander binnen de grenzen der redelijkheid in overleg met de directie te bepalen.



BIJLAGE 6

Behorend bij de cao voor Henkel Nederland Operations te Scheemda

Protocolafspraken 2018-2020

1. *Reparatie WW/WGA*
Naast het cao-personeel, nemen ook de boven-cao werknemers in de schalen 8 en 9 deel aan de reparatie van de WW/WGA via SPAWW.
2. *Performance schalen A en B*
 - Vakorganisaties zijn geïnformeerd over de indelingen in de performance schalen A en B sinds april 2015. Henkel ziet geen reden om het performance beleid aan te passen, omdat de uitvoering succesvol is gebleken. Cao-partijen zullen de toepassing (blijven) monitoren.
 - Er is een nieuw performance evaluatieformulier ontwikkeld, welke eind 2018 met de OR zal worden geëvalueerd.
3. *Premie Werkhervattingskas*
Henkel zal de zogenaamde gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (0,29% in 2018) voor de duur van de cao volledig voor zijn rekening te nemen.
4. *Beloning uitzendkrachten*
Henkel handhaaft het huidige beleid ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten. Een (naar rato van het aantal gewerkte uren) eindejaarsuitkering maakt daar geen deel van uit. Wel nemen uitzendkrachten deel aan 'sociale activiteiten' en aan reguliere opleidingen en trainingen. In de afgelopen periode zijn 7 uitzendkrachten bij Henkel in dienst getreden.
5. *Duurzame inzetbaarheid en Generatiepact*
 - Volgens Henkel omvat Duurzame Inzetbaarheid een veelheid van afspraken en maatregelen die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Uitgangspunten voor Henkel daarbij zijn individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid. Naast individueel maatwerk is de insteek vooral om belemmeringen voor Duurzame Inzetbaarheid weg te nemen. Zo is er in de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in verbeteringen van de arbeidsplaatsen (door automatisering) en in werkomstandigheden, veiligheid en PMO.
 - Eerder is uitgebreid ingegaan op de opleidings- en trainingsinspanningen die door Henkel in de afgelopen jaren zijn verricht (onder andere aanbieden en financieren van VAPRO A, B en C opleidingen, specifieke trainingen voor basisoperators en warehousemedewerkers en de Henkel-investeringen in E-Learning). Werkgever wil op deze weg verder gaan en via opleiding en training extra investeren in de verdere (competentie-)ontwikkeling van de medewerkers. Hiervoor worden centraal budgetten vrijgemaakt. Medewerkers kunnen hun ambities en opleidingswensen aan hun leidinggevende kenbaar maken in onder andere het nieuwe performance evaluatieformulier.
6. *Dagdienst*
De aanvangstijden dagdienst worden met de OR geregeld. Cao-partijen zullen dit monitoren.
7. *Internationaal vakbondstraject*
Henkel biedt alle medewerkers de mogelijkheid om financiële ondersteuning aan te vragen voor sociale projecten/activiteiten door middel van het Henkel MIT programma.
8. *Periodiek overleg*
Uiterlijk 1 juli 2019 vindt tussen cao-partijen periodiek overleg plaats over de ontwikkelingen in het bedrijf en de voortgang van de gemaakte afspraken.