

CAO Teijin Aramid B.V.; bod van werkgever d.d. 9 maart 2021

Op 9 maart 2021 heeft Teijin Aramid een bod aan de vakbonden FNV, CNV Vakmensen en De Unie gedaan voor een nieuwe CAO voor 36 maanden (1 april 2020 t/m 31 maart 2023).

Vergoedingen voor mobiliteit (woon-werkverkeer en zakelijk reizen) en thuiswerken (zie bijlage I):

1. Introductie van vergoeding thuiswerken van € 2,- per dag vanaf 1 april 2021 en verbetering van de mobiliteitsregeling per 1 april 2021. Alle werkelijk voor Teijin Aramid afgelegde kilometers worden voortaan vergoed tegen € 0,19 per kilometer.

Pensioen en verlof:

2. Invoering van een nieuwe pensioenregeling (premieregeling) per 1 januari 2021 met verhoging van de werkgeverspremie (van 23,53% naar 24,53%), de werknemerspremie (van 3% naar 4,5% en in 2023 naar 6%) en inzet van het premiedepot voor demping van de verhoging van de werknemerspremie in 2021 en 2022 (zie bijlage II)
3. Introductie van *verlofsparen*: maximaal 500 dagen sparen voor betaald verlof of vrijaf voorafgaand aan pensionering (zie bijlage III).
4. Introductie van de mogelijkheid om in de periode 3 jaar voor de AOW-leeftijd mee te doen aan de regeling *bedrijfs-AOW*. De start van de deelname moet liggen voor 1 januari 2026. De werknemer gaat dan met pensioen/uit dienst en krijgt iedere maand tot aan de AOW-datum bruto € 1847,- van Teijin Aramid. (zie bijlage IV).
5. Verbetering en verduidelijking van artikel (*bijzonder*) *verlof* (o.a. toevoegen van doorbetaald aanvullend geboorteverlof, mantelzorg en stiefrelaties) (zie bijlage V).

Salaris (zie bijlage VI):

6. Een structurele loonsverhoging van 5,7% per 1 april 2021.
7. Een structurele verhoging per 1 mei 2021 van tussen de 2% en 3% van alle jaarsalarissen door de *grote vereenvoudigingsoperatie* (verschillende vaste toeslagen vervallen en worden verwerkt in salarissen, schalen of roostertoeslag per 1 mei 2021).
8. Een compensatieregeling voor degenen met een persoonlijke toeslag die een stukje salarisperspectief in de toekomst gaan missen doordat de persoonlijk toeslag wel in het nieuwe salaris wordt verwerkt maar niet de algemene salarisschalen. Teijin Aramid komt 15 maart met een nieuw voorstel.

Duurzame inzetbaarheid (zie bijlage VII):

9. Verlening van de pilot zelfroosteren met 1 jaar met introductie van spelregels rond *zelfroosteren* en belonen per 1 mei 2021 op te nemen in protocol CAO 2020-2023 (zie bijlage IX).
10. Het huidige DI-budget per 1 april 2021 omvormen tot een *vitaliteitsbudget* van € 33,- per maand (max. € 1200) en te besteden aan sport (abonnementen, middelen en faciliteiten), IT-hardware (via webshop TA) en ARBO-proof thuiswerkfaciliteiten.
11. Opschoning van de verouderde artikelen.

Sociaal plan:

12. Het *sociaal plan 2019-2021* wordt ongewijzigd verlengd tot

Overig:

13. Schrappen van het artikel 4.8 (*disciplinaire maatregelen*).
14. Verbetering van de *beloning voor uitzendkrachten* (zie bijlage VIII).
15. Ook in deze cao-periode zal werkgever afzien van de mogelijkheid om de helft van de gedifferentieerde *premie WGA* verhalen op de werknemer (zie bijlage IX)
16. De *werkgeversbijdrage* aan vakorganisaties wordt voortgezet gedurende 2020, 2021 en 2022 conform de zogenaamde AWWN-regeling. Daarnaast stelt Teijin Aramid per jaar € 10.000 beschikbaar per vakbond. De vakbond bepaalt zelf welk deel is voor de vakbond zelf en welk deel voor andere goede doelen. Zie protocol CAO 2020-2023.
17. Een afspraak voor aanpak van consignatie (zie bijlage IX)

Bijlage I - Vergoeding woon-werkverkeer, thuiswerken en zakelijk reizen (nieuw en geldig vanaf 1 april 2021)

Deze regeling is niet van toepassing op de werknemer die een lease-auto van de werkgever heeft.

A. Woon-werkverkeer

1. Je krijgt - ongeacht de wijze van vervoer - een tegemoetkoming voor alle afgelegde kilometers woon-werkverkeer. Dat zijn de kilometers tussen je woonadres en het adres van je standplaats, gemeten volgens de meest gebruikelijke weg en rekenkundig afgerond op hele kilometers.
2. De bijdrage per kilometer bedraagt € 0,19 bruto per afgelegde kilometer (die volgens de huidige fiscale wetgeving volledig onbelast is).

B. Thuiswerkvergoeding

Voor de dagen die je volledig thuis werkt (en waarop je dus niet op je standplaats komt of een zakelijke reis naar een andere locatie of elders maakt) ontvang je een thuiswerkvergoeding van € 2 per dag.

Uitbetaling

Via *employee self service* geef je per maand voor iedere dag aan of je

- woon-werkverkeer hebt gehad naar je standplaats, of
- volledig thuis heb gewerkt, of
- afwezig was (verlof, ziek, bijzonder verlof e.d.).

De vergoeding woon-werkverkeer en de thuiswerkvergoeding wordt daarna uitbetaald.

C. Zakelijk reizen (incl. extra opkomst op een dag waarop al woon-werkverkeer is geweest)

1. Zakelijk reizen is voor Teijin Aramid reizen naar o.a. een klant, een andere Teijin Aramid-locatie dan je standplaats, een zakelijke relatie, een opleidingslocatie of een seminar.
2. Maak je gebruik van je eigen vervoer voor zakelijk reizen dan krijg je € 0,19 bruto per kilometer vergoed (die onder de huidige fiscale wetgeving volledig onbelast is).
3. Ben je op een dag waarop je zakelijk met eigen vervoer reist ook op je standplaats (met eigen vervoer) geweest dan declareer je alleen de extra gereden kilometers ten opzichte van heen-en-weer-reizen naar je standplaats.
4. Noodzakelijke parkeer-/tol- en veerkosten kan je eveneens declareren.
5. Reis je mee met een collega dan krijg je geen vergoeding.
6. Indien je slechts WA-verzekerd ben, dan kan je Teijin Aramid niet aansprakelijk stellen voor eigen schade tijdens zakenreizen.
7. Reis je met het openbaar vervoer dan krijg je de werkelijke kosten vergoed op declaratiebasis.
8. Je kan in plaats van je eigen vervoer of openbaar vervoer ook gebruik maken van een huurauto of een poolauto van/via Teijin Aramid.

Bijlage II – Pensioen per 1 januari 2021

- a) Per 1 januari 2021 over naar de beschikbare premieregeling PGB op basis van de staffel met een rekenrente van 1,5% (de best mogelijke staffel en aansluiten bij projectierendement pensioenakkoord) met benuttingspercentage van X. X: jaarlijks te bepalen op basis van beschikbare inleg voor totale regeling incl. risicopremies en administratiekosten. Beschikbare inleg voor totale regeling van 30,53% van de pensioengrondslag (was t/m 2020 26,53%, waarvan 23,53% werkgever en 3% werknemer) en als volgt verdeeld:
- 2021 en 2022: 24,53% werkgever, 4½% werknemer en 1½% uit premiedepot
 - 2023 en daarna: 24,53% werkgever en 6% werknemer
- De schatting van het benuttingspercentage (X) bij premie van 30,53% is ca. 94%.
De rest van de fiscale ruimte kan individueel gebruikt worden door de werknemer om uit het bruto loon bij te sparen.
- b) Huidige premiedepot: volledig inzetten voor beschikbare inleg in 2021 en 2022.
- c) Tegelijk met invaren oude PGB-rechten per (waarschijnlijk) 1 januari 2024 een onderzoek door cao-partijen naar vlakke premie. In principe over naar NPC met een vlakke premie. Lukt het afspreken van vlakke premie echter niet (omdat werknemers er te veel op achteruit gaan), dan kunnen cao-partijen de leeftijdsafhankelijke premie handhaven in combinatie met een WVP-contract. In dat geval is er ook geen transitieproblematiek, maar is wel de keuze mogelijk van cao-partijen voor vormen van solidariteitsreserve in een WVP-contract.
- d) Het partnerpensioen gaat tot aan moment van overgang naar analogie: $70\% \times \text{opbouwpercentage}$. Bij premie van 30,53% is partnerpensioen dan $= 94\% \times 1,875\% \times 70\% = 1,23\%$. En dat is hoger dan 2020 ($1,542\% \times 70\%$ voor toekomstige dienstjaren = 1,08%). Dus een uitkomst die 14% hoger is naar de toekomst toe.

Bijlage III – Verlofsparen, vakantie en PKB-uren

Verlofsparen

1. De werknemer kan uren (PKB-uren, bovenwettelijk verlof, extra aangekocht PKB-verlof en overwerk) aanwijzen om als tijd te sparen (verlofsparen) met als doel om vervroegd te stoppen met werken of om het geheel of gedeeltelijk op te nemen gedurende de loopbaan.
2. De aangekochte en gespaarde uren worden bijgeschreven op het saldo verlofsparen, een en ander tot aan het fiscale maximum verlofspaaruren. Is dat maximum bereikt (500 dagen, parttimers naar rato), dan wordt het meerdere automatisch uitbetaald.
3. Verlofspaaruren verjaren niet.
4. De medewerker kan tijdens de arbeidsovereenkomst de verlofspaaruren alleen in tijd opnemen (en dus niet laten uitbetalen).
5. Bij einde dienstverband worden alle niet-opgenomen verlofspaaruren uitbetaald.
6. Bij pensionering is het uitgangspunt dat alle verlofspaaruren voor pensioendatum zijn opgenomen.
7. De waarde (in €) van een verlofspaaruur bij aankoop of uitbetaling bij einde dienstverband is gelijk aan het actuele uurinkomen.

Vakantie

- Artikel 33.9 en 34.4 vervallen
- Vakantiejaar wordt m.i.v. van 2022 het kalenderjaar. Omdat de verlofrechten 1-4-2021 tot 1-4-2022 al zijn toegekend zal eind 2021/begin 2022 voor het nieuwe vakantiejaar 2022 $\frac{3}{4}$ van de jaaraanpraken worden toegekend.
- Artikel 33.4.1 wordt gewijzigd in:
Vakantie kan worden opgenomen in uren. De werknemer neemt de vakantie-uren op in het jaar waarin de vakantie is toegekend. Indien dit niet is gebeurd wijst de werkgever binnen een half jaar de resterende uren aan om op te nemen (na overleg met de werknemer).

Bijlage IV - Bedrijfs-AOW

Voorwaarden:

- Deelname staat open voor een ieder die er van gebruik wil maken.
- De werknemer moet minimaal 5 jaar in dienst zijn (direct voorafgaand aan ingangsdatum bedrijfs-AOW)
- Deelname (en met pensioen gaan) is mogelijk in de periode tussen 1 december 2021 en 31 december 2025.
- De werknemer gaat volledig met pensioen en uit dienst, op z'n vroegst 36 maanden voor de AOW-leeftijd.
- De werknemer moet minimaal 9 maanden voor de beoogde pensioendatum doorgeven dat hij/zij gebruik wil maken van de regeling en uit dienst gaat.
- De bruto uitkering bedraagt per maand € 1847,- (bedrag 2021) en wordt iedere maand door Teijin Aramid aan de ex-werknemer uitgekeerd.
- Het bedrag van de bruto uitkering per maand volgt de zgn. RVU-drempelvrijstelling.

Bijlage V - Artikel 35 Verlof

(vervangt artikel 35, 36 en 37 per 1 april 2021)

Naast vakantie-uren, PKB-uren en vrijaf op feestdagen (dagdienst) gelden de volgende verlofregelingen (volledig doorbetaald, gedeeltelijk doorbetaald of onbetaald):

Alle wettelijke verlofvormen en -regelingen zijn volledig van toepassing.

Dit zijn in ieder geval:

1. zwangerschaps- en bevallingsverlof
2. geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof voor partners
3. ouderschapsverlof
4. adoptie- en pleegzorgverlof
5. kortdurend zorgverlof
6. langdurend zorgverlof
7. calamiteiten- of kort verzuimverlof

In aanvulling op de wettelijke regeling geldt het volgende:

Ad. 1 zwangerschaps- en bevallingsverlof: de werknemer krijgt 100% van het inkomen doorbetaald.

Ad. 2 Aanvullend geboorteverlof: de werknemer krijgt 100% van het inkomen doorbetaald gedurende het aanvullend geboorteverlof van maximaal vijf weken.

Ad. 4 Adoptie- en pleegzorgverlof: de werknemer krijgt 100% van het inkomen doorbetaald tijdens de zes aaneengesloten weken verlof in verband met adoptie van een kind.

Ad. 3 Ouderschapsverlof

PGB zet de pensioenopbouw voort gedurende het ouderschapsverlof.

Ad. 5 Kortdurend zorgverlof

De werknemer krijgt 80% van het inkomen doorbetaald. Deze aanvulling geldt ook als de werknemer als mantelzorger kortdurend zorgverlof opneemt.

Ad. 7 Calamiteiten- of kort verzuimverlof: de werknemer krijgt 100% van het inkomen doorbetaald gedurende in de volgende situaties. Indien een bepaalde situatie ook wettelijk geregeld is, geldt de voor de werknemer meest gunstige bepaling.

Situatie	Duur van verlof
Overlijden van • de partner • een biologische -, stief- of pleegouder • een biologische -, stief- of pleegkind • een schoonouder	Van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart
Overlijden van • een grootouder • een broer, zus, zwager of schoonzus • een kleinkind	Eén dag en als de uitvaart wordt bijgewoond nog een tweede dag
Bezoek aan huisarts, tandarts, medisch specialist en oproep als bloeddonor dat niet buiten werktijd kan plaatsvinden	Benodigde tijd (in overleg met leidinggevende)
Lessen en oefeningen BHV	Benodigde tijd
Als lid van de locatie-brandweer deelnemen aan brandweeredstrijden buiten de locaties van Teijin Aramid	Benodigde tijd
In noodsituaties deelnemen aan blus- of reddingswerkzaamheden voor de regionale brandweer	Benodigde tijd, voor zover de werknemer gemist kan worden én wanneer hierover afspraken tussen de locatie en de regionale brandweer zijn gemaakt
Lidmaatschap bedrijfsrelevante examencommissies	Benodigde tijd (in overleg met leidinggevende)
Deelname aan sportevenement met een vertegenwoordigend karakter van het bedrijfsonderdeel bij Teijin Aramid-brede activiteiten, die met instemming van Teijin Aramid zijn georganiseerd	Maximaal 1 dag/dienst
Het als lid bijwonen van zittingen van een gemeenteraad of van vergaderingen van door de gemeenteraad of de burgemeester benoemde commissies uit de gemeenteraad	Benodigde tijd

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

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

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

Langdurig verlof (betaald of onbetaald)

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

Bijlage VI – Salarisverhogingen en eenmalige uitkering

Salarisverhogingen

Per 1 april 2021 worden de individuele salarissen en de maxima (incl. de standaard periodiek) van de schalen met 5,7% verhoogd.

Jaarsalarissen (schalen) per 1 april 2021

Salarisgroep	Aantal periodieken	Standaard periodiek (2,5% van het maximum)	Minimum	Maximum
2	7,8	€ 1.028	€ 33.057	€ 41.106
3	7,8	€ 1.062	€ 34.154	€ 42.468
4	7,8	€ 1.098	€ 35.306	€ 43.901
5	7,8	€ 1.158	€ 37.239	€ 46.306
6	8,8	€ 1.258	€ 39.275	€ 50.318
7	9,7	€ 1.382	€ 41.827	€ 55.263
8	10,7	€ 1.529	€ 44.838	€ 61.159
9	11,6	€ 1.668	€ 47.337	€ 66.715
10	12,6	€ 1.917	€ 52.590	€ 76.679
11	13,5	€ 2.201	€ 58.306	€ 88.050
12	14,5	€ 2.531	€ 64.661	€ 101.256
13	15,4	€ 2.912	€ 71.636	€ 116.488

Per 1 mei 2021 worden de maxima van de schalen (incl. de standaard periodiek) verhoogd door het vervallen van overgangsregelingen en persoonlijke toeslagen. De maxima van de salarisschalen per 1 april 2021 zijn per 1 mei 2021 als volgt verhoogd:

1. met de spaarbijdrage van 2,5%	Schalen 2 t/m 13 met 1,9% (2,5% / (1+24,53%+8%)) doch maximaal € 1308 (1,9% x € 68.830)
2. met de CAO-bijdrage van 17 per maand	Schalen 2 t/m 13 met € 204.
3. met de dienstjuitkering (artikel 30)	Schalen 2 t/m 8 met € 41.
4. met de extra PKB-uren schaal 7 t/m 13	Schalen 7 t/m 13 verhoogd met 0,575%/12 x 8 uur (schaal 7 en 8) of x 16 uur (schaal 9 t/m 13)

Jaarsalarissen (schalen) per 1 mei 2021

Salarisgroep	Aantal periodieken	Standaard periodiek (2,5% van het maximum)	Minimum	Maximum
2	8,6	€ 1.054	€ 33.057	€ 42.173
3	8,6	€ 1.089	€ 34.154	€ 43.561
4	8,6	€ 1.126	€ 35.306	€ 45.021
5	8,6	€ 1.187	€ 37.239	€ 47.472
6	9,5	€ 1.289	€ 39.275	€ 51.560
7	10,6	€ 1.420	€ 41.827	€ 56.811
8	11,5	€ 1.571	€ 44.838	€ 62.841
9	12,4	€ 1.717	€ 47.337	€ 68.698
10	13,3	€ 1.969	€ 52.590	€ 78.779
11	14,2	€ 2.256	€ 58.306	€ 90.237
12	15,0	€ 2.589	€ 64.661	€ 103.544
13	15,9	€ 2.972	€ 71.636	€ 118.893

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

Vertrekpunt is het fulltime jaarsalaris van de werknemer op 30 april 2021 gedeeld door 12,96 en vermenigvuldigd met 12. Dat is het maandsalaris over 12 maanden (heel jaar); exclusief vakantietoeslag. Op 1 mei 2021 wordt het fulltime maandsalaris x 12 van de werknemer verhoogd met de compensatie voor het afschaffen van de volgende 12 beloningsvormen (die vanaf datzelfde moment komen te vervallen).

Beloningsvorm Voor wie?	Hoe in het fulltime maandsalaris x 12 verwerkt c.q. gecorrigeerd voor andere arbeidsvoorwaarden?
1. Spaarbijdrage (artikel 40) <i>Iedereen</i>	De spaarbijdrage op jaarbasis in € wordt gecorrigeerd met 8% vakantietoeslag, het individuele (nieuwe) ploegentoeslag%, 3,24% feestdagtoeslag (voor 5-ploegendienst), 5,67% winstdeling en 23,53% pensioenpremie. (De spaarbijdrage is 2,5% van het <u>pensioengevend salaris op jaarbasis</u> doch over maximaal € 68.830. Het fulltime <u>pensioengevend salaris</u> wordt berekend op basis van alle vaste pensioengevende elementen inclusief 8% vakantietoeslag 5,67% winstdeling, 3,24% feestdagtoeslag (voor 5-ploegendienst). Incidentele beloningen (overwerk e.d.) en PKB-keuzes blijven buiten beschouwing.)
2. De CAO-bijdrage (bijlage 4 artikel 3.2) <i>Iedereen</i>	De CAO-bijdrage van € 17 x 12 op jaarbasis wordt gecorrigeerd met het individuele (nieuwe) ploegentoeslag% en de feestdagtoeslag (3,24% voor 5-ploegendienst). De CAO-bijdrage voor dagdienst wordt niet gecorrigeerd.
3. Dienstitjuitkering (artikel 30) <i>Schaal 2 t/m 8, mits 20 resp. 25 dienstjaren of meer</i>	Het jaarbedrag (€ 23 resp. € 46) wordt gecorrigeerd met 8% vakantietoeslag, het individuele (nieuwe) ploegentoeslag%, 3,24% feestdagtoeslag (voor 5-ploegendienst) en 5,67% winstdeling.
4. Toeslag verlofcompensatie (Bijlage 4 artikel 3.2) <i>Ploegendienst</i>	Niet in salaris. De toeslag verlofcompensatie van 4,5% vervalt weliswaar per 1 mei 2021, maar de toeslagen in de tijdzonematrix van 45%/60%/80% worden per 1 mei 2021 verhoogd met 14,39% tot 51,5%/68,6%/91,5%. Alle individuele ploegentoeslagpercentages worden daarom ook vermenigvuldigd met 114,39%. De volcontinuïdientstoeslag van 28,5% wordt dan 32,6% (nieuw).
5. PT Overgang PKB-uren dagdienst (bijlage 4 artikel 3.2) <i>Dagdienst (in dienst in 2017)</i>	De individuele bijdrage bestaande uit een collectieve compensatie voor alle dagdienstmedewerkers <u>en</u> een individuele compensatie voor die medewerkers die daadwerkelijk gebruik hebben gemaakt van het inroosteren in 2017. Het aantal uren (individueel bepaald eind 2017) wordt vermenigvuldigd met het uurinkomen en hoeft niet gecorrigeerd te worden voor grondslagen.
6. Compensatietoeslag 1 en 2 uit 2005/2006 <i>Degenen in dienst op 31 december 2005</i>	Compensatietoeslag 1 wordt berekend over het pensioengevend salaris Compensatietoeslag 2 wordt berekend over het pensioengevend salaris doch over maximaal € 68.830. (Het fulltime <u>pensioengevend salaris</u> wordt berekend op basis van alle vaste pensioengevende elementen inclusief 8% vakantietoeslag, 5,67% winstdeling, 3,24% feestdagtoeslag (voor 5-ploegendienst). Incidentele beloningen (overwerk e.d.) en PKB-keuzes blijven buiten beschouwing.) De som van beide wordt vervolgens gecorrigeerd voor 8% vakantietoeslag, de individuele (nieuwe) ploegentoeslag%, 3,24% feestdagtoeslag (voor 5-ploegendienst), 5,67% winstdeling en 24,53% pensioenpremie. Omdat de huidige compensatietoeslag stopt op de eerste van de maand na de 62 ^e verjaardag en bij inbouw in het salaris door blijft lopen, wordt het bedrag vermenigvuldigd met de volgende factor: <u>Maanden tot compensatietoeslag (stopt op 62^e)</u> <u>Maanden tot AOW-datum</u>
7. Drie individuele PT'S uit 2010: • PT 3494 PT COMVAK • PT 2858 BOVAK • PT 2859 OUDMAX <i>Persoonlijk</i>	• Jaarbedrag = 0,38% x maandinkomen x 12 • Jaarbedrag = bedrag per maand x 12 • Jaarbedrag = bedrag per maand x 12 Deze PT op jaarbasis wordt gecorrigeerd met het individuele (nieuwe) ploegentoeslag%. De PT voor dagdienst wordt niet gecorrigeerd.
8. PKB schaaluren (artikel 34.2) <i>Schaal 7 t/m 13</i>	De PKB-schaaluren zijn 8 uur voor schaal 7 en 8 en 16 uur voor schaal 9 tot en met 13). En per 1 april 2021 worden dus geen nieuwe uren toegekend. De individuele fulltime maandsalarissen x 12 worden verhoogd met 8 of 16 uur x uurinkomen conform artikel 1 sub u van deze cao).

ARTIKEL 42 INZETBAARHEID EN VITALITEIT

Inzetbaarheid

1. Opleidingen en trainingen direct noodzakelijk voor de uitoefening van de functie worden volledig in tijd (tijd-voor-tijd) en geld door de werkgever vergoed.
2. De werkgever stimuleert werknemers om opleidingen te volgen in het kader van duurzame inzetbaarheid.
3. Met de ondernemingsraad wordt een regeling opleidingsfaciliteiten overeengekomen.
4. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.

Vitaliteit en PMO

1. De werknemer heeft de beschikking over een Vitaliteitsbudget dat aangewend kan worden voor
 - sport of andere activiteiten die bijdragen aan de vitaliteit van de werknemer;
 - IT-hardware dat beschikbaar is via de Teijin Aramid-webshop;
 - faciliteiten voor thuiswerken (bureau of stoel) die voldoen aan ARBO-normen.
2. Het toegekende budget bedraagt EUR 33,- bruto per maand. Het maximum budget is EUR 1.200,- bruto.
3. De werknemer kan de gemaakte kosten declareren via het uploaden van rekeningen/betaalbewijzen (op naam) in de applicatie op het intranet.
4. Van de werknemer wordt verwacht dat hij/zij deel neemt aan het door de werkgever georganiseerde PMO.

Taakverlichting

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

Generatiepact

Met ingang van 1 januari 2020 is de regeling Generatiepact van kracht, inclusief afspraken over herbezetting en evaluatie eind 2021 en in 2023. De regeling is uitgewerkt in bijlage 8 van de cao.

Bijlage VIII – Beloning uitzendkrachten (vervangt artikel 47.2.1. en 47.2.2.)

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

- het uurloon (voor de dagdienst is dat het maandsalaris / 158,4 uur per maand en voor 5-ploegendienst het maandsalaris gedeeld door 145,6 uur per maand;
- de bijzondere beloningen conform hoofdstuk 5 (o.a. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, feestdagen en ploegentoeslag);
- kostenvergoedingen zoals reiskosten woon-werkverkeer en, overige kostenvergoedingen, die bij werkgever gebruikelijk zijn;
- de winstuitkering (winstuitkeringspercentage over het bruto inkomen in de periode 1 april t/m 31 maart van het fiscale jaar) conform artikel 31.3, ook voor degenen die maar een deel van het fiscale jaar voor Teijin Aramid gewerkt hebben.

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

Bijlage IX Protocolafspraken 2020-2023 (vervangt cao-bijlage 10: Protocolafspraken 2019-2020)

1. Premie WGA
Gedurende de cao-periode zal werkgever afzien van de mogelijkheid om de helft van de gedifferentieerde *premie WGA* verhalen op de werknemer.
2. Werkgeversbijdrage
De *werkgeversbijdrage* aan vakorganisaties wordt voortgezet gedurende 2020, 2021 en 2022 conform de zogenaamde AWWN-regeling. Daarnaast stelt Teijin Aramid per jaar € 10.000 beschikbaar per vakbond. De vakbond bepaalt zelf welk deel is voor de vakbond zelf en welk deel voor andere goede doelen.
3. Consignatie
Een gezamenlijke werkgroep zal een studie doen naar consignatie binnen Teijin Aramid en deze studie indien mogelijk vóór 1 juli 2021 afronden. De werkgroep bestaat uit 3 door de werkgever aangewezen leden en 3 door de gezamenlijke vakbonden. De opdracht is het in kaart brengen van consignatie, het inventariseren van knelpunten rond consignatie en het doen van aanbevelingen (advies) aan CAO-partijen. De werkgroep bepaalt haar eigen werkwijze en planning.
4. Sociaal plan
Het sociaal plan 2019-2021 dat op 1 oktober 2021 afloopt, wordt per die datum verlengd tot
5. Zelfroosteren
De pilot zelfroosteren wordt verlengd tot 1 januari 2021.
De werkgroep zelfroosteren wordt gevraagd om in eerstvolgend periodiek overleg aan cao-partijen terug te koppelen hoe een impuls gegeven kan worden aan de deelname.

Deelname aan zelfroosteren is vrijwillig. Doe je mee dan gelden de volgende spelregels.

1. Compensatie in geld

- 1.1. De roostertoeslag in geld wordt conform artikel 19 van de cao iedere maand bepaald op basis van het gepubliceerde rooster voor deze maand en uitgedrukt in een toeslag% rekenkundig afgerond op één cijfer achter de komma.
- 1.2. Daar waar in de cao wordt gesproken over jaar-, maand- of uurinkomen, wordt bij de berekening van de dienstroostertoeslag het voortschrijdend gemiddelde van de laatste 12 maanden genomen, rekenkundig afgerond op één cijfer achter de komma.
- 1.3. Bij de start van “zelfroosteren inclusief beloning” op 1 mei 2021 wordt voor het berekenen van de dienstroostertoeslag uitgegaan van een roostertoeslag van 32,6% over de voorafgaande 12 maanden.

2. Compensatie in tijd

- 2.1. Naast een toeslag in geld kan er, afhankelijk van de ingeroosterde diensten, sprake zijn van tijdcompensatie. Per dienst van 8 uur is de tijdcompensatie: geen, een kwartier, een half uur of 4 uur volgens onderstaande dienstenmatrix:

Dienst	Begin	Eind	Duur	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Ochtend	06:00	14:00	8	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
Middag	14:00	22:00	8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25	0,25
Nacht	22:00	06:00	8	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

De waarde van de matrix in uren is gelijk aan de tijdcompensatie in de 5-ploegendienst. De optelsom van de matrix is in totaal 32 uur (7x 0,5 uur, 2x 0,25 uur, 7x 4 uur). Verdeeld over 5 ploegen komt dit neer op 6,4 uur. Dit is gelijk aan het verschil tussen de voltijdnorm in de cao (40 uur) en de ingeroosterde arbeidsduur van de 5-ploegendienst (33,6 uur).

- 2.2. De verdiende tijdcompensatie is gelijk beschikbaar bij het inroosteren van de betreffende maand. Omdat tijdcompensatie niet mee kan worden genomen naar een volgende maand, moet deze meteen in het rooster worden verwerkt. De meeste tijdcompensatie wordt met het werken van nachtdiensten verkregen en door deze meteen op te nemen wordt een te hoge belasting voorkomen.

3. Doorbetaling bij afwezigheid en afwijkingen van het rooster

- 3.1. Bij ziekte behoudt de werknemer gedurende de gehele looptijd van het gepubliceerde rooster de bijbehorende dienstroostertoeslag volgens 1.2.

- 3.2. Wanneer de looptijd van het gepubliceerde rooster is verstreken, ontvangt de zieke werknemer de dienstrooster toeslag uit 1.2 die hoort bij de laatste maand van het gepubliceerde rooster.
- 3.3. Wanneer de werknemer is hersteld ontvangt hij tot aan het einde van de betreffende maand de dienstroostertoeslag conform 3.1 of 3.2. De daarop volgende maand wordt de dienstroostertoeslag berekend volgens de dan geldende rekensystematiek.
- 3.4. Tijdcompensatie blijft staan gedurende de looptijd van een gepubliceerd rooster.
- 3.5. In geval van overwerk op verzoek van de werkgever t.o.v. het gepubliceerde rooster ontvangt de werknemer een beloning conform artikel 22.1 en 22.1.4 en 22.1.5. Indien hij hierdoor een extra reis maakt, geldt eveneens artikel 23.
- 3.6. Bij een afwijking van het gepubliceerde rooster waarbij op verzoek van de werkgever van dienst wordt gewisseld, ongeacht of dit een werkdag of roostervrije dag is en alleen als er geen sprake is van overwerk, wordt € 102,- per keer uitgekeerd. Deze toeslag wordt niet meer dan één keer per 14 weken en niet vaker dan twee keer per maand toegekend.
- 3.7. De werknemer die op initiatief van de werkgever wordt overgeplaatst naar een rooster met een lagere toeslag, zoals bijv. de dagdienst of 2-ploegendienst, komt in aanmerking voor de afbouwregeling volgens artikel 21.3. Deze treedt onmiddellijk in werking bij de overgang naar het nieuwe rooster. De rollende toeslag komt daarmee te vervallen.
- 3.8. Als een medewerker tijdelijk in dagdienst wordt geplaatst, volgens artikel 27.2.1, dan geldt als volledige dienstroostertoeslag de gemiddelde dienstroostertoeslag over de afgelopen 12 maanden.