

# Collectieve arbeidsovereenkomst

Looptijd 1 juli 2024 tot 1 juli 2025

Looptijd bedrijfs-AOW (RVU-regeling) tot en met 31 december 2025



<b>Inhoud</b>	<b>1</b>
Hoofdstuk I ALGEMEEN.....	4
Artikel 1 Voor wie geldt de cao?.....	4
Artikel 2 Looptijd.....	4
Artikel 3 Standaard cao.....	4
Artikel 4 Geschillen.....	4
Artikel 5 Diversiteit en gelijke behandeling.....	4
Artikel 6 Bruto bedragen.....	4
Artikel 7 Deeltijd.....	4
Artikel 8 Definities.....	4
Artikel 9 Arbeidsovereenkomst en proeftijd.....	5
Artikel 10 Inhoud arbeidsovereenkomst.....	5
Artikel 11 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn.....	6
Hoofdstuk II ARBEIDSDUUR, WERKTIDEN EN PLOEGENDIENSTTOESLAG.....	7
Artikel 12 Arbeidsduur.....	7
Artikel 13 Deeltijd.....	7
Artikel 14 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag.....	7
Artikel 15 Thuiswerk.....	8
Hoofdstuk III TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN.....	9
Artikel 16 Overwerk.....	9
Artikel 17 Waarneming hogere functie.....	10
Artikel 18 Consignatie.....	10
Artikel 19 Extra opkomst/ Extra dienst.....	10
Artikel 20 Werken volgens dienstrooster op feestdagen.....	11
Artikel 21 Verschoven uren.....	11
Artikel 22 Sprongtoeslag.....	12
Artikel 23 Extra toeslag meetkamer- en buitenoperator volcontinudienst.....	12
Artikel 24 Reiskosten woon-werkverkeer.....	12
Artikel 25 Reiskosten zakelijk reizen.....	12
Artikel 26 Bedrijfshulpverlening.....	12
Hoofdstuk IV VAKANTIE EN VERLOF.....	14
Artikel 27 Opbouw vakantie-uren.....	14
Artikel 28 Opnemen vakantie-uren.....	14
Artikel 29 Vakantie en arbeidsongeschiktheid.....	14
Artikel 30 Verlofsparen en verjaren.....	14
Artikel 31 Collectief verlof.....	14
Artikel 32 Onbetaald verlof.....	14
Artikel 33 Bijzonder verlof.....	15
Artikel 34 Adoptie- en pleegzorgverlof.....	16
Artikel 35 (Aanvullend) Geboorteverlof.....	16
Hoofdstuk V BELONING.....	17
Artikel 36 Functiegroepen en salarisschalen.....	17
Artikel 37 Waarderen en Ontwikkelen.....	18
Artikel 38 Resultaatbeloning 1.....	19
Artikel 39 Resultaatbeloning 2.....	20
Artikel 40 Uitbetaling jaarsalaris.....	21

Artikel 41	My Choice-budget .....	22
Artikel 42	Gratificatie .....	22
Artikel 43	Promotie .....	22
Artikel 44	Toeslag bij minder betaald werk om bedrijfsredenen .....	22
Artikel 45	Demotie bij minder functioneren .....	23
Artikel 46	Vrijwillige demotie .....	23
Hoofdstuk VI	DUURZAME INZETBAARHEID .....	24
Artikel 47	Duurzame inzetbaarheid .....	24
Artikel 48	Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR) .....	24
Artikel 49	Bedrijfs-AOW .....	24
Hoofdstuk VII	SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOEN .....	25
Artikel 50	Arbeidsongeschiktheid en inkomen .....	25
Artikel 51	Collectieve verzekeringen .....	25
Artikel 52	Pensioen .....	26
Hoofdstuk VIII	VERPLICHTINGEN EN BIJZONDERE BEPALINGEN .....	27
Artikel 53	Goed werkgever- en werknemerschap .....	27
Artikel 54	Schorsing en disciplinaire maatregelen .....	27
Artikel 55	Geheimhouding en eigendommen .....	27
Artikel 56	Uitvinding en octrooi .....	28
Artikel 57	Nevenwerkzaamheden .....	28
Hoofdstuk IX	AFSPRAKEN CAO-PARTIJEN .....	29
Artikel 58	Georganiseerd (Extern) Overleg Fibrant B.V. ....	29
Artikel 59	Vredesplicht .....	30
Artikel 60	Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties .....	30
Bijlage 1	AANVULLINGSREGELING .....	31
Bijlage 2	COMPENSATIEREGELING LANGDURIG ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	34
Bijlage 3	OPLEIDINGSREGELINGEN .....	37
Bijlage 4	UITKERING OF ATTENTIES BIJ BIJZONDERE GELEGENHEDEN .....	39
Bijlage 5	MAATWERKROOSTERS EN PERCENTAGE MEERURENTOESLAG .....	40
Bijlage 6	PENSIOENOVEREENKOMST (BEHORENDE BIJ ARTIKEL 51) .....	43
Bijlage 7	BEDRIJFS-AOW .....	48
Bijlage 8	PROTOCOLAFSPRAKEN VOOR DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO .....	51

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

en

**FNV**, gevestigd te Utrecht

**CNV Vakmensen**, gevestigd te Utrecht

**Vakbond De UNIE**, gevestigd te Culemborg

**SYNERGO-vhp**, gevestigd te Heerlen

**Vakbond ABW**, gevestigd te Heerlen

### **Verklaren hierbij**

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

dat de cao Fibrant B.V. is aangegaan voor het tijdvak **1 juli 2024 tot 1 juli 2025** en eindigt zonder dat opzegging vereist is.

## Hoofdstuk I ALGEMEEN

### Artikel 1 Voor wie geldt de cao?

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

### Artikel 2 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2024 tot 1 juli 2025. De cao eindigt van rechtswege op 30 juni 2025. Opzegging is dus niet nodig.

### Artikel 3 Standaard cao

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

### Artikel 4 Geschillen

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

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

### Artikel 5 Diversiteit en gelijke behandeling

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

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

### Artikel 6 Bruto bedragen

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

### Artikel 7 Deeltijd

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

### Artikel 8 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

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

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

## Artikel 9 Arbeidsovereenkomst en proeftijd

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

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

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

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

## Artikel 10 Inhoud arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst is vastgelegd:

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

## Artikel 11 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn

De opzegtermijn hangt af van de salarisschaal van de medewerker:

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

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

## Hoofdstuk II ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN PLOEGENDIENSTTOESLAG

### Artikel 12 Arbeidsduur

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

### Artikel 13 Deeltijd

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

### Artikel 14 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag

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

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

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

Dienstrooster	Uitleg	Ploegendiensttoeslag in % van het jaarsalaris
Dagdienst	De medewerker werkt normaal gesproken in het dagvenster met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	0
Standaard 2-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste vijf dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	13,5
Standaard 5-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.	30

Een maatwerkrooster ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel, stelt Fibrant B.V. vast in overleg met de bevoegde ondernemingsraad (instemmingsrecht).



## Artikel 15 Thuiswerk

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

- De werkplek moet op basis van Arbonormen worden ingericht.
- De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek. Het maakt daarbij geen verschil of medewerkers op kantoor of thuiswerken.
- Tijdens het thuiswerken is de medewerker ook verantwoordelijk om zijn werkplek op de juiste manier te gebruiken.
- Er wordt aangegeven door wie, op welke manier en in welke mate er tijd- en thuisgewerkt kan worden en hoe dit tussen medewerker en leidinggevende wordt ingevuld.
- Er is geregeld welke (ICT) voorzieningen de werkgever aan de medewerker verstrekt.
- De medewerker ontvangt een dagvergoeding van € 2,35 netto in verband met thuiswerken waarbij rekening wordt gehouden met de fiscale mogelijkheden.
- Daarnaast kan de medewerker een bedrag van € 500 netto declareren voor de aanschaf van kantoormeubilair (afschrijving in vijf jaar).
- Mocht een medewerker binnen de afschrijvingstermijn van vijf jaar zelf uit dienst gaan, dan dient hij het bedrag van € 500 netto naar rato terug te betalen.

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

## Hoofdstuk III TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

### Artikel 16 Overwerk

#### Overwerk

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

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

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

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

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

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

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

De overige medewerkers (vanaf salarisschaal C40) ontvangen per uur overwerk een uur compenserend vrij. Van overwerk is enkel sprake als werknemer gevraagd wordt door de direct leidinggevende om langer door te werken en als er meer dan een half uur bovenop de normale reguliere arbeidsduur gewerkt wordt. Per uur overwerk ontvangt de medewerker een uur compenserend vrij. Ook bij deze medewerkers is het de bedoeling dat TVT uren binnen het tijdvak van 6 maanden opgenomen zijn.

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

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

## Overwerk parttimers

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

Uitbetaling van niet opgenomen overwerk uren is gelijk aan de regeling voor fulltime medewerkers.

## Artikel 17 Waarneming hogere functie

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

## Artikel 18 Consignatie

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

Voorwaarden voor een vergoeding zijn:

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

Bij consignatie ontvangt de medewerker per etmaal een toeslag van:

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

De medewerker die de consignatiedienst als vast onderdeel in zijn dienstrooster heeft, ontvangt een vooraf berekende (gemiddelde) toeslag. Het consignatierooster stelt Fibrant B.V. vooraf vast. De medewerker is verplicht de consignatiediensten te draaien. De verplichting geldt niet als de medewerker 55 jaar of ouder is.

## Artikel 19 Extra opkomst/ Extra dienst

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C33 tot en met C38, die geen consignatie heeft, en een volledige dienst extra werkt (binnen volcontinudienst of 2-ploegendienst) krijgt een bruto overwerkvergoeding van €115,- bruto uitgekeerd. De medewerker die geen volledige dienst extra werkt krijgt één uurloon uitgekeerd als:

- medewerker in opdracht van Fibrant B.V. wordt opgeroepen voor een extra dienst, buiten zijn vast dienstrooster om (het gaat hier niet om het verschuiven van een dienst/ ontbieden bedrijf).

Onder een extra dienst wordt verstaan: de gehele dienst (van 8 uur of meer) verricht op een rustdag volgens dienstrooster op verzoek van Fibrant.

Wanneer is de extra dienst toeslag van toepassing:

- Extra opkomen; de werknemer werkt een extra dienst (8 uren) buiten het eigen dienstrooster om op verzoek van Fibrant;
- Het kan voorkomen dat een meetkamer post onbezet is. Als er op verzoek vanuit Fibrant gevraagd wordt om 4 uur langer te blijven of eerder te beginnen met de dienst om dit op te vangen dan is de extra diensttoeslag van toepassing;
- In geval van acuut verlof bij onvoorziene omstandigheden zoals overlijden, ziekte of ongewone niet planbare thuissituaties wordt er een medewerker van een andere ploeg ontboden naar het bedrijf. Deze medewerker krijgt hiervoor overwerk, extra dienst toeslag en één extra uur vergoeding voor ontbieden bedrijf;

Wanneer is de extra dienst toeslag niet van toepassing:

- In geval van ruilen van dienst op een werkdag dat de medewerker volgens rooster dienst heeft, wordt géén overwerk of extra diensttoeslag uitgekeerd, maar ontvangt medewerker wel een vergoeding van één uur tot een maximum van vijf uur per maand.
- Indien er meer verlof gevraagd wordt, dan dat er bepaald is t.o.v. een bezetting, kan er gekeken worden of in onderling overleg iemand een dienst wil ruilen of extra wil opkomen. Voor extra opkomen wordt wel overwerk uitbetaald, maar deze dienst komt niet in aanmerking voor de extra dienst toeslag. Dit wordt de invaller vooraf kenbaar gemaakt.
- Tijdens officiële vakanties die gerelateerd zijn aan het basis- en voortgezet onderwijs wordt in eerste instantie de extra verlof behoefte zoveel als mogelijk ingevuld conform punt 1.

## **Artikel 20 Werken volgens dienstrooster op feestdagen**

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

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

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

## **Artikel 21 Verschoven uren**

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

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

Voorwaarden zijn:

- De uren zijn in opdracht van Fibrant B.V. verschoven;
- De medewerker is ingedeeld in salarisschaal C33 t/m C38;
- De verplaatsing van de dienst is minimaal een half uur.

## Artikel 22 Sprongtoeslag

De medewerker die in ploegendienst werkt en tijdelijk in een ander dienstrooster werkt voor minimaal 2 opeenvolgende diensten ontvangt een sprongtoeslag.

De toeslag bij de verplaatsing is drie uurlonen.

Voorwaarden zijn:

- De verplaatsing in het andere dienstrooster gebeurt in opdracht van Fibrant B.V..
- De medewerker is ingedeeld in salarisschaal C33 t/m C38.
- De grens van de andere dienst valt buiten het dagvenster.

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

## Artikel 23 Extra toeslag meetkamer- en buitenoperator volcontinudienst

Bij het beheersen van 1 meetkamerpost (C36) en de bijbehorende buitenposten ontvangt de meetkameroperator werkzaam in volcontinudienst een bruto toeslag van 250 euro (x 12 maanden) waarvan 215 euro pensioengevend is.

Bij het beheersen van 3 buitenposten (C35, theoretisch en praktisch positief afgetoetst) ontvangt de buitenoperator werkzaam in volcontinudienst een bruto toeslag van 250 euro (x 12 maanden) waarvan 215 euro pensioengevend is.

## Artikel 24 Reiskosten woon-werkverkeer

De medewerker krijgt een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer van € 0,23 per kilometer voor een reisafstand van maximaal 60 kilometer per dag (retour) en voor maximaal 216 werkdagen per jaar bij een voltijd arbeidsovereenkomst. De reisafstand woon-werkverkeer bepaalt Fibrant B.V. met behulp van de routeplanner van de ANWB op basis van de snelste route.

Deze kilometervergoeding geldt niet voor de medewerker die:

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

## Artikel 25 Reiskosten zakelijk reizen

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

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

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

## Artikel 26 Bedrijfs hulpsverlening

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

Daarna ontvangt de medewerker die bedrijfs hulpsverlener is een jaarlijkse vergoeding. Voorwaarde is dat hij deelneemt aan de herhalingslessen en (het voorbereiden van) oefeningen. Als (herhalings)lessen en (het voorbereiden van) oefeningen buiten werktijd zijn, gelden deze uren als overwerk.

Overzicht vergoedingen:

Bedrijfshulpverlener	Eenmalige vergoeding behalen diploma	Jaarlijkse vergoeding
BHV	Per 1-7-24 € 514,09 Per 1-1-25 € 524,37	Per 1-7-24 € 640,34 Per 1-1-25 € 653,15

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

### Beëindiging om medische of bedrijfsredenen (geldig tot 1-7-2025)

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

### Jubileumuitkering BHV (geldig tot 1-7-2025)

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

### BHV-indexatie

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

### Artikel 27 Opbouw vakantie-uren

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

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

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

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

### Artikel 28 Opnemen vakantie-uren

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

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

Een vastgestelde vakantie kan wegens bedrijfsomstandigheden verschoven worden naar een later tijdstip.

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

### Artikel 29 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

De medewerker die arbeidsongeschikt is neemt voor vakantie ook vakantie-uren op. Deze worden afgeboekt van het verlofsaldo.

De medewerker die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, meldt zich volgens de reguliere procedure ziek. De dagen waarop de medewerker arbeidsongeschikt is, gelden niet als vakantie.

### Artikel 30 Verlofsparen en verjaren

Vakantierechten verjaren uiterlijk na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Wettelijk verlof vervalt (20 dagen bij een fulltime dienstverband) een half jaar na het kalenderjaar waarin het wettelijk verlof is opgebouwd. Bovenwettelijke vakantiedagen (5 dagen bij een fulltime dienstverband) zijn 5 jaren geldig. Na deze verjaringstermijn zullen bovenwettelijke verlofdagen vervallen.

### Artikel 31 Collectief verlof

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

### Artikel 32 Onbetaald verlof

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

## Artikel 33 Bijzonder verlof

De medewerker heeft recht op bijzonder verlof bij:

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

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

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

## Ondersteuning bij rouw

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



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

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

### **Artikel 34 Adoptie- en pleegzorgverlof**

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

### **Artikel 35 (Aanvullend) Geboorteverlof**

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

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

## Hoofdstuk V BELONING

### Artikel 36 Functiegroepen en salarisschalen

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

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

De (jaar) salarisschalen per 1 juli 2024:

#### 1 Juli 2024

Salarisschaal	% target	minimaal	mid point	maximaal
C33	5%	€ 30.762	€ 37.087	€ 43.414
C34	5%	€ 33.209	€ 40.060	€ 46.909
C34B	5%	€ 34.272	€ 41.121	€ 47.972
C35	5%	€ 36.146	€ 43.628	€ 51.104
C36	5%	€ 39.947	€ 48.205	€ 56.490
C37	5%	€ 44.610	€ 53.902	€ 63.194
C38	5%	€ 50.918	€ 61.564	€ 72.209
C39	5%	€ 58.627	€ 70.923	€ 83.219
C40	5%	€ 67.486	€ 81.680	€ 95.874
C41	5%	€ 77.787	€ 94.187	€ 110.589
C42	12%	€ 89.319	€ 108.192	€ 127.065
C43	12%	€ 103.584	€ 125.514	€ 147.443
C44	12%	€ 120.191	€ 145.679	€ 171.167

De (jaar) salarisschalen per 1 januari 2025:

## 1 Januari 2025

Salarisschaal	% target	minimaal	mid point	maximaal
C33	5%	€ 31.377	€ 37.829	€ 44.282
C34	5%	€ 33.874	€ 40.861	€ 47.847
C34B	5%	€ 34.958	€ 41.944	€ 48.931
C35	5%	€ 36.869	€ 44.500	€ 52.127
C36	5%	€ 40.746	€ 49.169	€ 57.620
C37	5%	€ 45.502	€ 54.980	€ 64.458
C38	5%	€ 51.937	€ 62.795	€ 73.653
C39	5%	€ 59.799	€ 72.342	€ 84.883
C40	5%	€ 68.836	€ 83.314	€ 97.792
C41	5%	€ 79.343	€ 96.071	€ 112.801
C42	12%	€ 91.105	€ 110.356	€ 129.606
C43	12%	€ 105.665	€ 128.024	€ 150.392
C44	12%	€ 122.595	€ 148.593	€ 174.591

### Artikel 37 Waarderen en Ontwikkelen

Wij geloven dat ontwikkeling en inzetbaarheid de sleutel is tot duurzaam succes voor ons beiden. Wij geloven dat met aandacht voor talenten ons bedrijf en jouw werk nog leuker wordt! Waarderen en Ontwikkelen biedt meer flexibiliteit en maakt verschillende soorten gesprekken mogelijk voor elke generatie op de werkvloer. Er wordt verbinding met het bestaande Fibrant Vitaal (FiViT) programma gemaakt. Ontwikkeling (in de breedste zin van het woord) en inzetbaarheid zijn de kernthema's.

### Salarisverhoging

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

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

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

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

Het blijft mogelijk om een medewerker extra te waarderen, zie ook artikel 42.

### Artikel 38 Resultaatbeloning I

Het percentage resultaatbeloning is afhankelijk van de individuele salarisschaal:

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

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

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

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

De algemene regels zijn:

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

## Artikel 39 Resultaatbeloning 2

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

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

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

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

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

---

103 137,5

---

104 150

---

#### Artikel 40 Uitbetaling jaarsalaris

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

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

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

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

## Artikel 41 My Choice-budget

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

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

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

waarbij:

A = de som van het voor de medewerker geldende:

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

B = de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur volgens dienstrooster.

C = de som van:

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

## Artikel 42 Gratificatie

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

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

## Artikel 43 Promotie

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

## Artikel 44 Toeslag bij minder betaald werk om bedrijfsredenen

Minder betaald werk is:

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

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

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

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

### Artikel 45 Demotie bij minder functioneren

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

### Artikel 46 Vrijwillige demotie

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



## Hoofdstuk VI DUURZAME INZETBAARHEID

### Artikel 47 Duurzame inzetbaarheid

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

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

### Artikel 48 Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

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

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

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

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

De medewerker en de leidinggevende maken afspraken over het opnemen van TOR-verlof. TOR-dagen kunnen niet opeenvolgend worden opgenomen, tenzij de bedrijfsomstandigheden verhinderd hebben om een TOR-dag op te nemen. In dat geval kunnen maximaal 2 TOR-dagen elkaar opvolgen. Zij bespreken welke aanpassing in het takenpakket en werkwijze nodig is. Dit is afhankelijk van de invulling van het TOR-verlof. De medewerker en de leidinggevende bespreken minimaal 1 keer per jaar de inzetbaarheid, het takenpakket en de verlofplanning.

Het niet opgenomen TOR-verlof vervalt bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Het wordt niet uitbetaald. Uitzondering hierop is als de medewerker voor het bereiken van de AOW-leeftijd uit dienst gaat. In dat geval worden de door hem zelf ingelegde TOR-dagen uitbetaald.

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

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

### Artikel 49 Bedrijfs-AOW

Fibrant past de Bedrijfs-AOW regeling toe tot en met de huidige wettelijke looptijd. In bijlage 7 staat de volledige regeling beschreven.

### Artikel 50 Arbeidsongeschiktheid en inkomen

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

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

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

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

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

De medewerker die na de periode van 104 weken om medische redenen blijvend minder betaald werk doet, wordt beloond op basis van zijn nieuwe functie, dienstrooster en arbeidsduur. Als de medewerker hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid van toepassing (bijlage 2). Het nieuwe jaarinkomen, eventuele uitkering(en) en aanvulling(en) zullen samen nooit meer zijn dan 100% van het jaarinkomen dat de medewerker ontving voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid.

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

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

### Artikel 51 Collectieve verzekeringen

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

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

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

## Artikel 52 Pensioen

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

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

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

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

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

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

## Hoofdstuk VIII VERPLICHTINGEN EN BIJZONDERE BEPALINGEN

### Artikel 53 Goed werkgever- en werknemerschap

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

### Artikel 54 Schorsing en disciplinaire maatregelen

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

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

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

Als het vermoeden (de reden van de schorsing) ongegrond blijkt, ontvangt de medewerker een brief waarin de schorsing en de gevolgen daarvan ongedaan worden gemaakt.

De maatregel kan zijn:

- mondeling en/of schriftelijke waarschuwing.
- disciplinaire schorsing.
- tijdelijke of blijvende ontheffing uit de huidige functie.
- plaatsing in minder betaald werk.
- beëindigen van de arbeidsovereenkomst, inclusief de mogelijkheid van ontslag op staande voet.

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

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

### Artikel 55 Geheimhouding en eigendommen

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

De medewerker zal alle informatie en eigendommen van Fibrant B.V. (inclusief gegevensdragers en intellectuele eigendommen waaronder knowhow, uitvindingen, merken en domeinnamen) voor het einde van de arbeidsovereenkomst inleveren bij en overdragen aan Fibrant B.V.

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

## **Artikel 56 Uitvinding en octrooi**

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

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

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

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

## **Artikel 57 Nevenwerkzaamheden**

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

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

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

## Hoofdstuk IX AFSPRAKEN CAO-PARTIJEN

### Artikel 58 Georganiseerd (Extern) Overleg Fibrant B.V.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Artikel 59 Vredesplicht**

De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust proberen tegen te gaan.

Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen en stakingen van derden niet steunen.

Dit geldt niet wanneer Fibrant B.V.:

- overweegt of besluit een fusie aan te gaan, of
- een bedrijf of bedrijfs onderdeel sluit of
- de personeelsbezetting ingrijpend reorganiseert

en

- wanneer de belangen van de medewerkers meespelen

en

- de vakorganisaties daartegen vanuit het belang van de medewerkers zeer ernstige bezwaren hebben.

De vakorganisaties zullen voordat zij een staking organiseren eerst overleggen met Fibrant B.V.

Fibrant B.V. zal alleen uitsluiting toepassen (stopzetten loondoorbetaling) als tegenmaatregel bij staking. Fibrant B.V. zal alvorens zij dit doet, eerst overleggen met de vakorganisaties.

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

## **Artikel 60 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties**

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

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

Voor medewerkers wordt de Vakbond contributie fiscaal vriendelijk verrekend.

## Bijlage 1 AANVULLINGSREGELING

### Artikel 1 Algemeen

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

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

### Artikel 2 Blijvende toeslag

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



2a. De toeslag bedraagt bij:

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

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

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

### Artikel 3 Aflopende toeslag

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

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

#### **Artikel 4 Uitbetaling**

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

## Bijlage 2 COMPENSATIEREGELING LANGDURIG ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel 1 Algemeen

1. De medewerker die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een verplaatsing die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
  - a. werk van een lagere salarisschaal
  - b. verlies of verlaging van:
    - de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 14.
    - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 18.
    - blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 11.
- 4a. Onder vroeger jaarinkomen wordt verstaan het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 1 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 4b. Onder nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
  - het jaarsalaris als bedoeld in artikel 7 lid 2.
  - de eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in artikel 14.
  - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in artikel 18.
  - de uitkering als gevolg van de WIA.
- 4c. Onder garantietoelage wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw jaarinkomen en het inkomensniveau waarop de medewerker op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.
- 4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw jaarinkomen en de garantie-toelage.
5. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de medewerker voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.
6. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

### Artikel 2 De inkomensgarantieregeling

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

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

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroegere jaarinkomen.

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

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

### Artikel 3 De afkoop-/afbouwregeling

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

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

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

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

#### **Artikel 4 Overgangsregelingen**

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

##### **CAO DSM LIMBURG B.V.**

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

## Bijlage 3 OPLEIDINGSREGELINGEN

### Artikel 1 Faciliteiten

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

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

### Artikel 2 Studiecategorieën

De volgende twee studiecategorieën worden onderscheiden:

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

### Artikel 3 Terugbetalingsregeling

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

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

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

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

#### **Artikel 4 Opleidingstijd**

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

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

## Bijlage 4 UITKERING OF ATTENTIES BIJ BIJZONDERE GELEGENHEDEN

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

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

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

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



## Bijlage 5 MAATWERKROOSTERS EN PERCENTAGE MEERURENTOESLAG

### Artikel 1 Maatwerkroosters

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

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

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

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

<sup>1</sup> Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

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

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

<sup>4</sup> Met de zondag wordt de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

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

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

### Nachtarbeid en diensten

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>11</sup> Bij deze overlegnorm dient vooraf overleg plaats te vinden tussen werkgever en vakorganisaties.

## Bijlage 6 PENSIOENOVEREENKOMST (BEHORENDE BIJ ARTIKEL 52)

Pensioenovereenkomst Ondergetekenden, DSM Nederland B.V. mede rechtsgeldig optredend voor DSM NL Services B.V. (hierna: DSM of Werkgever),

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,

SYNERGO-vhp, gevestigd te Geleen, (hierna: Vakorganisaties) alle samen hierna : Sociale Partners Overwegende dat,

1. de uitvoerings- en pensioenovereenkomst eindigen per 31 december 2023;
2. Sociale Partners overleg hebben gevoerd over het tot stand brengen van een nieuwe pensioenovereenkomst die zowel de inhoud van de pensioenregeling als de financiering daarvan betreft;
3. Sociale Partners grote waarde hechten aan een goede pensioenvoorziening en daarom, ondanks dat dit in de huidige economische omstandigheden binnen de wettelijke kaders moeilijk is, zo veel mogelijk de kwaliteit van de geldende pensioenregeling willen handhaven;
4. sinds 1 januari 2021 de pensioenopbouw is versoberd vanwege de uitzonderlijk lage rente en met gelijkblijvende premie;
5. Sociale Partners aan PDN hebben gevraagd om, met gelijkblijvende premie, de pensioenopbouw vanaf 2024 opnieuw te bezien, tegen de achtergrond van de herstellende rente;
6. Sociale Partners in de komende periode de voorbereidingen gaan treffen voor de overgang naar een nieuwe pensioenovereenkomst gebaseerd op de Wet Toekomst Pensioenen.
7. Sociale Partners belang hechten aan continuïteit in de uitvoering van de pensioenovereenkomst en dat het om die reden hun voorkeur heeft dat DSM Nederland BV daartoe opnieuw een uitvoeringsovereenkomst aangaat met stichting Pensioenfonds DSM Nederland (hierna: PDN);

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

### A. Inhoud pensioenregeling

#### 1. Algemeen

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

- a. opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen met inachtneming van het hierna bepaalde onder B.2 en B.3, in overeenstemming met het ter zake bepaalde in de Pensioenwet kunnen worden verlaagd;
- b. de jaarlijkse tijdsevenredige opbouw van aanspraken met inachtneming van het hierna bepaalde onder C.7, tijdens de looptijd van deze overeenkomst lager kan worden vastgesteld.

#### 2. Definities

- a. Het pensioengevend jaarinkomen bestaat uit: - het jaarinkomen - de feestdagvergoeding (voor zover die daadwerkelijk wordt genoten)
- b. de WAO-uitkering c.q. de WIA-uitkering (inclusief vakantie-uitkering) De franchise wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door vermenigvuldiging van het bedrag dat gold in het voorafgaande kalenderjaar met het percentage waarmee per die datum de franchise als bedoeld in artikel 18a, lid 8, eerste volzin, Wet Loonbelasting 1964 wordt verhoogd. De franchise voor het kalenderjaar 2023 is vastgesteld op € 16.322,- (bruto).
- c. Het maximum jaarinkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking wordt genomen is gelijk aan het bedrag genoemd in artikel 18ga Wet Loonbelasting 1964 (voor 2023 is dit een jaarinkomen van € 128.810,-).

### 3. Ouderdomspensioen

a. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van ouderdomspensioen op basis van een middelloonregeling, met een opbouw van 1,738% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en –indien van toepassing– met inachtneming van het maximum jaarinkomen.

b. Het ouderdomspensioen gaat in op de dag waarop de 67-jarige leeftijd wordt bereikt. Indien gedurende de looptijd van deze Pensioenovereenkomst op grond van het bepaalde in artikel 18a, lid 11, Wet Loonbelasting 1964 een verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt voorgeschreven zullen Sociale Partners de nieuwe pensioenopbouw daaraan aanpassen met ingang van de dag dat betreffende wettelijke bepaling van kracht wordt.

### 4. Partnerpensioen

a. De pensioenregeling voorziet in partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een tijdsevenredige opbouw van 1,3125% per jaar, over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.

b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de medewerker zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.

c. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van tijdelijk partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een opbouw van 0,2625% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.

d. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde tijdelijk partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de medewerker zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.

e. Tot de nabestaande partner de AOW-leeftijd heeft bereikt, wordt het partnerpensioen, zoals op basis van vorenstaande bepalingen vastgesteld, aangevuld met een uitkering ingevolge een Anw-hiaatverzekering.

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

### 5. Wezenpensioen

a. De pensioenregeling voorziet in een wezenpensioen dat op basis van middelloon wordt berekend als 0,2625% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.

b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het wezenpensioen aangevuld tot het wezenpensioen dat zou zijn verkregen op het moment dat de medewerker de AOW-leeftijd zou hebben bereikt, op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.

c. Voor ouderloze wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld.

### 6. Arbeidsongeschiktheid

a. De pensioenregeling voorziet bij arbeidsongeschiktheid in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw over het pensioengevend jaarinkomen, met inachtneming van het maximaal jaarinkomen, naar de mate van arbeidsongeschiktheid.

b. De pensioenregeling voorziet in een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voor volledig arbeidsongeschikte medewerkers van 70% van het pensioengevend jaarinkomen voor zover uitgaand boven het maximale loon voor de sociale verzekeringen. Het hiervoor onder A.2.b. bedoelde maximale jaarinkomen is daarbij niet van toepassing.

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

## **B. Indexatie en korting**

1. PDN moet zich in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling ten doel stellen de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers en de pensioenaanspraken en pensioenrechten van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks te indexeren. Hiervoor wordt geen premie betaald; de indexatie wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.

a. De maatstaf voor de indexatieambitie is daarbij voor de deelnemers de (gemiddelde) algemene loonsverhoging bij de Werkgever en voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden de stijging van het CBS 'consumentenprijsindexcijfer-afgeleid'.

b. De indexatie wordt aan zowel de deelnemers als de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden toegekend, indien en in de mate dat dit is toegestaan, met inachtneming van het principe van toekomstbestendige indexering als bedoeld in artikel 15 van het Besluit FTK.

c. Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatieachterstanden en kortingen als hierna bedoeld onder B.2. en B.3.

2. Indien PDN niet over het vereist eigen vermogen als bedoeld in artikel 132 Pensioenwet beschikt, zal het een herstelplan opstellen waarmee kan worden aangetoond dat het fonds binnen een zekere hersteltermijn weer voldoet aan het strategisch vereist eigen vermogen. Als dat niet mogelijk is zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.

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

### **C. Financiering**

1. De door Sociale Partners gemaakte afspraak betreft een zogenaamde Collective Defined Contribution-afpraak (CDC). Ter financiering van de pensioenregeling (incl. uitvoeringskosten) zal DSM jaarlijks een werkgeverspremie aan het fonds betalen ter grootte van 24% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van de medewerkers, voor zover van toepassing met inachtneming van het maximum jaarinkomen. Voor medewerkers die een deel van een kalenderjaar in dienst zijn, zal de bijdrage naar evenredigheid worden vastgesteld.

2. Sociale Partners zijn van mening dat de premie als bedoeld onder 1. moet worden getoetst op kostendekkendheid op basis van de methodiek van verwacht rendement. In de premie is geen onderdeel begrepen voor de indexatie als hiervoor bedoeld onder B. De indexatie wordt gefinancierd uit het beleggingsrendement.

3. Naast de premie bedoeld onder 1, die is vastgesteld met inachtneming van het maximum jaarinkomen, zal DSM een premie betalen voor de verzekering van het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld onder A.6b voor het inkomensdeel uitgaand boven dit maximum jaarinkomen. Deze premie is vastgesteld op 1,3% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van alle medewerkers voor zover uitgaande boven het maximum jaarinkomen.

4. Naast de premie bedoeld onder 1. zal DSM een premie betalen voor communicatiediensten door de pensioenuitvoerder.

5. De premies genoemd onder 3. en 4. worden toegevoegd aan de premie genoemd onder 1. en komen voor rekening van DSM.

6. DSM verhaalt van de onder C1 genoemde premie een deel op de medewerker, dat gelijk is aan 6% van het pensioengevend jaarinkomen met, indien van toepassing, inachtneming van het maximum jaarinkomen, en onder aftrek van de franchise.

#### **7. Begrenzing solidariteit**

a. Tijdens de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst tussen DSM en PDN vindt periodiek evaluatie plaats om te beoordelen of en zo ja in welke omvang, er sprake is van solidariteit van bestaande aanspraken binnen het fonds met nieuw opgebouwde aanspraken over de achterliggende periode binnen de looptijd. De mate van solidariteit die PDN daarbij nog maximaal redelijk acht, bedraagt cumulatief 1% van de dekkingsgraad en is gerelateerd aan een contractduur van 5 jaar. Wanneer PDN op enig moment constateert dat de solidariteitsgrens (naar verwachting) overschreden wordt, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt.

b. In een kalenderjaar waarin PDN een korting op de opgebouwde rechten moet doorvoeren vanwege het optreden van een situatie als bedoeld onder b2 of b3, wordt bovendien beoordeeld of het effect van de nieuwe pensioenopbouw op de dekkingsgraad ("M1-effect") in het betreffende jaar niet méér negatief wordt dan het effect van de pensioenuitkeringen op de dekkingsgraad ("M2-effect") in dat jaar. Wanneer dit wel het geval is, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt over de pensioenopbouw in dat betreffende jaar.

c. Omdat het niet de intentie kan zijn om iedere vorm van solidariteit op voorhand uit te sluiten, zullen die aanvullende afspraken alsdan geen correctie over de verstreken periode inhouden.

### **D. Risicohouding**

Sociale partners zijn zich ervan bewust dat door PDN financiële risico's moeten worden genomen bij het nastreven van de ambitie die voortvloeit uit het uitvoeren van de pensioenregeling, tegen de overeengekomen premie en het trachten invulling te geven aan het indexatiebeleid. Die risico's kunnen resulteren in het moeten toepassen van het bepaalde onder C.7, in geen of beperkte indexatie en mogelijk zelfs tot korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten van de actieve en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Om die reden zou de risicohouding van PDN naar de mening van sociale partners moeten zijn gericht op het waarmaken van de ambitie en gebaseerd op professionele, prudente uitgangspunten met betrekking tot de samenstelling van de beleggingsportefeuille en het beleid ten aanzien van het afdekken van financiële risico's.

Dit met dien verstande dat daarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de resultaten van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat in Q4 van 2019 is uitgevoerd onder de deelnemers en pensioengerechtigden, zodat voor de risicohouding voldoende draagvlak is bij de deelnemers en pensioengerechtigden.

### **E. Netto pensioenregeling Algemeen**

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

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

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

### **F. Slotbepalingen**

1. De Pensioenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot de transitiedatum naar een nieuw pensioenstelsel zoals bedoeld in de Wet Toekomst Pensioenen (de WTP- transitiedatum) welke voorzien is op 1 januari 2026. Uiterlijk drie maanden voor 1 januari 2026 zullen sociale partners met elkaar in overleg treden om vast te stellen of de voorbereidingen en besluitvorming die noodzakelijk zijn voldoende ver gevorderd zijn om per 1 januari 2026 over te stappen naar het nieuwe pensioencontract. Indien dat niet het geval is, wordt de bestaande pensioenovereenkomst verlengd, waarbij bekeken wordt of er maatregelen nodig zijn om de opbouw op peil te houden. In die situatie zal ook bekeken worden of nieuwe afspraken nodig zijn in verband met de begrenzing van solidariteit zoals genoemd onder C7.
2. Met betrekking tot de inhoud van vorenbedoelde pensioenregelingen (basispensioenregeling en netto pensioenregeling) blijven de nadere details ter zake die deel uitmaken van de PDN-pensioenreglementen op 31 december 2023 van toepassing, tenzij in het voorafgaande expliciet anders is overeengekomen.
3. Het PDN-bestuur kan in de pensioenreglementen eventuele verdere detaillering, procedures of noodzakelijke aanpassingen opnemen. Het bestuur zal daartoe een concept-reglement opstellen en deze aan de Sociale Partners voorleggen met het verzoek om te beoordelen of deze reglementering niet strijdig is met deze Pensioenovereenkomst.

4. Vorenstaande afspraken gelden onder het voorbehoud dat zij niet in strijd zijn met wet- en regelgeving. Eventuele bezwaren van de DNB of de Belastingdienst tegen de beschreven wijzigingsvoorstellen of onderdelen daarvan zullen leiden tot een in overleg door Sociale Partners vast te stellen, in beginsel kostenneutrale, aanpassing van de afspraken. Hetzelfde geldt indien tijdens de looptijd van deze overeenkomst door wijziging van wetgeving een dergelijke situatie ontstaat, of indien door andere zwaarwegende en onvoorziene omstandigheden ongewijzigde voortzetting van deze overeenkomst in redelijkheid niet langer mogelijk is.

5. De werkgever behoudt zich het recht voor om zijn bijdrage aan het Fonds tussentijds te verminderen, op te schorten of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden, als bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet. Zodra de werkgever van dit voorbehoud gebruik maakt, zal PDN, overigens met behoud van al haar rechten, degenen wier pensioen of aanspraak op pensioen daardoor worden getroffen hier direct schriftelijk over informeren. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.



## Bijlage 7 **BEDRIJFS-AOW**

### **Algemeen**

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

### **Looptijd**

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

### **Wie kan deelnemen**

- Alle medewerkers die maximaal 36 maanden voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten binnen de periode januari 2023 tot en met 31 december 2025, kunnen deelnemen
- De medewerker moet minimaal 2 jaar vóór aanvang van de bedrijfs-AOW bij Fibrant in dienst zijn.

### **Aanvraag**

Deelname aan de bedrijfs-AOW kan vanaf de 1e van een maand volgend op het moment dat je in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt.

De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt, wordt naar rato betaald. Met het ingaan van de bedrijfs-AOW periode wordt het dienstverband met Fibrant B.V. beëindigd.

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

Na ontvangst van de aanvraag wordt binnen 1 maand een beslissing genomen. Als een aanvraag wordt afgewezen, wordt dit gemotiveerd. Een aanvraag kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Als de medewerker het niet eens is met de motivering, kan bezwaar gemaakt worden bij een hardship commissie. Hierin zetelen een OR-vertegenwoordiger en de Director People & Culture. De betreffende lijnmanager sluit hierbij aan.

### **Bijdrage medewerker**

Wanneer je gebruik wilt maken van de regeling:

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

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

### **Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst**

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

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

## Uitkering

Bij deelname aan de bedrijfs-AOW ontvang je een jaarlijkse uitkering via PDN. De uitkering wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering (voor 2024 is deze bijdrage € 2.182 bruto per maand oftewel van € 26.184 bruto per jaar). De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU heffing.

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

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

## Deeltijders en Medische Deeltijders

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

## Nevenactiviteiten

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

## Anti-cumulatie

De regeling bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het Sociaal Plan Fibrant B.V.

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

## Keuze om pensioen naar voren te halen

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

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

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

## Instructie Pensioenplanner

Je gaat naar de website [www.pdnpensioen.nl](http://www.pdnpensioen.nl) en kunt met je DigID inloggen in de nieuwe Pensioenplanner van PDN.

Kies bij 'Mijn gegevens' de optie 'overige aanspraken'. Kies 'voeg een aanspraak toe'. Vul dan de gegevens in van de Fibrant bedrijfs-AOW. De aanvangsleeftijd is de leeftijd waarop je van de Fibrant bedrijfs-AOW gebruik gaat maken. De eindleeftijd is je AOW-leeftijd. Het jaarbedrag is € 26.184 (dit is voor 2024 en wordt ieder jaar geïndexeerd).

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

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

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

## Bijlage 8 PROTOCOLAFSPRAKEN VOOR DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO

### 1. Duurzame inzetbaarheid (DI)

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

Met behulp van de roadmap van Waarderen en Ontwikkelen kunnen werkgever en medewerker duurzame inzetbaarheid bespreekbaar maken en ook formeel vastleggen.

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Sociaal Plan

Het Sociaal Plan is geldig tot en met 31 maart 2026.

## 3. Werkgelegenheid

### 3a. Participatiewet, Wajong

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

### 3b. Chemelot Site Mobiliteitsinitiatieven

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

### 3c. Stages

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

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

## 4. Flexibele arbeid

### 4a. Uitzendkrachten

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

### 4b. Flexibele arbeidskrachten

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

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

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

De werkgever zal de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s).
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal personeelsleden van derden, waaronder uitzendkrachten.
- de arbeidsvoorwaarden.

## **5. Fiscale verrekening reiskostenvergoeding**

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

## **6. Thuiswerkregeling**

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

## **7. Leefbaar loon**

Bij Fibrant is het leefbaar uurloon € 16,- bruto.

## **8. Bedrijfs-AOW**

De bedrijfs-AOW regeling blijft onveranderd van kracht tot en met 31 december 2025. Mocht de regeling worden verlengd tegen dezelfde voorwaarden dan staat Fibrant positief tegen het verlengen in de volgende cao.