

GEBRUIKTE AFKORTINGEN:.....	3
DEFINITIES:	3
TOEPASSELIJKHEID CAO	5
ARBEIDSOVEREENKOMST	5
EINDE DIENSTVERBAND	5
FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGSGESPREEKEN	6
SALARISBETALING EN SALARISSCHALEN	6
ARBEIDSDUUR EN DEELTIJD	8
SALARISHERZIENING	8
URENSPECIFICATIE (Declaratie van uren)	9
SALARISBETALING	9
SALARISSPECIFICATIE	9
WIJZIGEN SCHAALSALARISSEN	10
DERTIENDE MAAND	10
TANTIÈME	10
BONUSPLAN	10
PENSIOENVOORZIENING	11
VERZEKERINGEN.....	11
TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	12
ARBEIDSTIJDEN EN VERLOF	17
ONDERTEKENING	27
Bijlage I: Overgangsregeling “Afschaffen premiesparen”	28
Bijlage II: Overlegregeling personeelsvertegenwoordiging van Borden Chemical Holland en de heer D.J. Amesz	28

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 1 april 2019 tot en met 31 maart 2022

Tussen de:

De directie van Hexion Botlek B.V., te Rotterdam-Botlek
als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging, te Utrecht
als partij aan werknemerszijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

Collectieve Arbeidsovereenkomst Hexion Botlek B.V., Rotterdam-Botlek

GEBRUIKTE AFKORTINGEN:

ATW:	arbeidstijdenwet
Werkgever:	Hexion Botlek B.V., te Rotterdam-Botlek
CAO:	Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst
D/OMD-dienst:	dagdienst die aanvangt tussen 07.00 uur en 08.30 uur en eindigt na 8 uren. De werknemer is reserve voor de volcontinudienst en kan als zodanig ingezet worden voor de volcontinudienst. De werknemer is voor de resterende uren geconsigneerd.
C-dienst	ingeroosterde vrije dag c.q. dienst voor de PMT, als compensatie voor gewerkte of te werken dag in het weekend.
M-dienst:	middagdienst in volcontinurooster, van 15.00 uur tot 23.00 uur
N-dienst:	nachtdienst in volcontinurooster, van 23.00 uur tot 07.00 uur
O-dienst:	ochtenddienst in volcontinurooster, van 07.00 uur tot 15.00 uur.
OM-dienst:	zie omschrijving D/OMD-dienst, de werknemer is niet geconsigneerd. (zie ook artikel 39 lid 1).
OMX-dienst:	het betreft hier in beginsel vrije tijd voor de PMT. (zie ook artikel 39 lid 2).
PMT:	Process and Maintenance Technician.
PT:	Process Technician.
R/OMR-dienst:	reservedienst of consignatiedienst; dit betreft in beginsel vrije tijd gedurende welke de werknemer oproepbaar is. (zie ook artikel 39 lid 4).

Artikel 1

DEFINITIES:

In deze CAO wordt verstaan onder:

Werkgever:	Hexion Botlek B.V., te Rotterdam, gevestigd aan de, Chemiestraat 30, 3197KB, Botlek-Rotterdam.
Werknemer:	de persoon (m/v) in dienst van werkgever van wie de functie is ingedeeld in een salarisschaal zoals is bepaald in artikel 12 van deze CAO.
Werkdag:	een kalenderdag, die 24.00 uur duurt en aanvangt om 23.00 uur
Arbeidstijd:	de overeengekomen gemiddelde arbeidstijd per week.
Overwerk:	werktijd die valt buiten de normale arbeidsduur of ingeroosterde uren.
Ploegendienst:	wijze waarop ploegenrooster wordt ingevuld. Te weten het dienstenschema waarop wisselend op alle dagen van de week wordt gewerkt (op basis van 5-ploegenrooster aangevuld met 1 of 2 reserve weken)

Ploegenrooster:	schema voor de volcontinuïdient waarin is weergegeven welke PT-ers op welke tijdstippen D-, O-, M-, N- of R-dienst hebben.
OM-dienstrooster:	schema voor de Operations Maintenance dienst waarin is weergegeven op welke tijdstippen de PMT OM-, OMD-, OMR-, OMX-dienst heeft.
Process Technician:	werknemer die in ploegendienst werkt en verantwoordelijk is voor de volledige operationele bedrijfsvoering van de door werkgever geëxploiteerde formaldehydefabriek in Rotterdam-Botlek.
Process- and Maintenance technician	werknemer die in flexibel rooster werkt en (eerste lijns) onderhoud verricht Daarnaast is hij reserve en/of geconsigneerd voor de ploegendienst
Management:	degene(n) die binnen de onderneming van werkgever met leidinggevende bevoegdheid bekleed is (zijn).
Basismaandloon:	brutoloon zonder toeslagen.
Maandloon:	brutoloon vermeerderd met ploegentoeslag waartoe de werknemer eventueel gerechtigd is.
Loon:	(basis)maandloon vermeerderd met andere toeslagen dan ploegentoeslagen.
Vakbond:	Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht.

Daar waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'.

TOEPASSELIJKHEID CAO

Artikel 2

Deze CAO is van toepassing op de individuele arbeidsovereenkomsten gesloten tussen werkgever en de werknemer. De CAO heeft een minimum karakter, afwijkingen ten gunste van de werknemer zijn toegestaan.

ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd. De werknemer ontvangt één door werkgever ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld salarisverhogingen, functiewijzigingen, verandering van werktijden etc.) worden schriftelijk overeengekomen en in het personeelsdossier gevoegd.

Artikel 5

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW (van maximaal twee maanden). Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 6

In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW; dan wel, tijdens of aan het einde van de proeftijd waarbij de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt dat in alle andere gevallen de arbeidsovereenkomst als volgt eindigt:

- a. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
 - op de kalenderdatum; of
 - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Werkgever zal aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die zes maanden of langer duurt, uiterlijk een maand voor het einde van deze arbeidsovereenkomst een schriftelijke aanzegging aan de betreffende werknemer doen, waaruit blijkt of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur wel of niet wordt voortgezet, en in geval van voortzetting onder welke voorwaarden dit zal gebeuren.

b. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.

Werkgever zowel als de werknemer, nemen daarbij de wettelijke opzegtermijnen in acht, waarbij geldt, dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.

Artikel 7

De arbeidsovereenkomst eindigt in alle gevallen van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 8

Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, gelden de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

Artikel 9

Bij beëindiging van het dienstverband zal op verzoek van de werknemer een getuigschrift worden opgesteld met daarin opgenomen de tijdsduur van de betrekking en de functie. Indien de werknemer dit wenst, wordt hieraan toegevoegd op welke wijze de werknemer zijn werk heeft verricht, op welke wijze en waarom het dienstverband beëindigd is.

FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN

Artikel 10

Functionerings- en beoordelingsgesprekken worden jaarlijks in het 1^e kwartaal van het betreffende kalenderjaar gevoerd.

Van de functionerings- en beoordelingsgesprekken wordt een verslag gemaakt waarvan een kopie aan de werknemer wordt verstrekt. De werknemer zal het verslag voor gezien ondertekenen.

Artikel 11

Op verzoek van één van beide partijen kan tussentijds een voortgangsgesprek plaatsvinden.

SALARISBETALING EN SALARISSCHALEN

Artikel 12

Salarisschalen

Werkgever kent de volgende salarisschalen (vastgesteld basismaandloon) gebaseerd op twee functiegroepen. Elke functiegroep kent een aanvangssalaris, functiejaar en een eindsalaris (functiegroep 10). Daarenboven kan de werknemer met inachtneming van artikel 14 doorgroeien naar een persoonlijk maximum.

a. Schalen per 1 april 2019 (inclusief 3%)

Functiejaar	Process technician	Process Maintenance Technician
0	€ 2.432	€ 3.088
1	€ 2.808	€ 3.202
2	€ 2.914	€ 3.319
3	€ 3.025	€ 3.439
4	€ 3.135	€ 3.564
5	€ 3.253	€ 3.692
6	€ 3.373	€ 3.823
7	€ 3.500	€ 3.964
8	€ 3.632	€ 4.108
9	€ 3.765	€ 4.255
10	€ 3.906	€ 4.411
110%	€ 4.296	€ 4.852
115%	€ 4.491	€ 5.073

b. Schalen per 1 april 2020 (inclusief 2,5%)

Functiejaar	Process technician	Process Maintenance Technician
0	€ 2.493	€ 3.165
1	€ 2.878	€ 3.282
2	€ 2.987	€ 3.402
3	€ 3.101	€ 3.525
4	€ 3.214	€ 3.653
5	€ 3.334	€ 3.784
6	€ 3.458	€ 3.919
7	€ 3.587	€ 4.064
8	€ 3.723	€ 4.210
9	€ 3.859	€ 4.361
10	€ 4.003	€ 4.522
110%	€ 4.404	€ 4.974
115%	€ 4.603	€ 5.200

c. Schalen per 1 april 2021 (inclusief 2,5%)

Functiejaar	Process technician	Process Maintenance Technician
0	€ 2.555	€ 3.244
1	€ 2.950	€ 3.364
2	€ 3.061	€ 3.487
3	€ 3.178	€ 3.613
4	€ 3.294	€ 3.744
5	€ 3.417	€ 3.878
6	€ 3.544	€ 4.017
7	€ 3.677	€ 4.165
8	€ 3.816	€ 4.316
9	€ 3.955	€ 4.470
10	€ 4.103	€ 4.635
110%	€ 4.514	€ 5.098
115%	€ 4.718	€ 5.330

ARBEIDSDUUR EN DEELTIJD

Artikel 13

Met verwijzing naar het bepaalde in artikel 36 van deze CAO, geldt binnen de onderneming voor de werknemer met een voltijd dienstverband een arbeidsduur van 40 uur per week, welke op grond van arbeidsduurverkorting (ADV) en of rooster is verkort: te weten:

- a. voor de PMT op jaarbasis berekend een gemiddelde arbeidstijd per week van 38,92 uur; en
- b. voor de PT op jaarbasis berekend een gemiddelde arbeidstijd per week van 33,6 uur.

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voor de werknemer vergelijkbare voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld..

SALARISHERZIENING

Artikel 14

1. De werknemer die is ingeschaald in de salarisschaal behorende bij zijn functie en die het maximum van deze schaal (100%) nog niet heeft bereikt, komt in beginsel éénmaal per kalenderjaar op 1 januari in aanmerking voor een herziening van zijn basismaandsalaris door het toekennen van één functiejaar. Een en ander totdat het maximum van de schaal is bereikt (10^e functiejaar).
2. Met ingang van 1 april 2011 geldt, dat de werknemer die minimaal 1 jaar op het maximum van zijn schaal (10^e functiejaar) is ingedeeld hij op grond van zijn persoonlijke beoordeling op basis van onderstaande systematiek maximaal 1 maal per jaar, op 1 april van enig kalenderjaar kan doorgroeien (persoonlijk maximum):

Relatieve salarispositie en doorgroei boven maximum schaaalaris.

Beoordeling	Vanaf 100% tot/met 110%	Vanaf 110% tot/met 115%
Zeer goed	2,00%	0,75%
Goed	1,00%	0,50%
Voldoende	0,25%	0,25%
Onvoldoende	0,00%	-0,50%
Zeer onvoldoende	0,00%	-0,75%

Met ingang van het kalenderjaar 2020 vervalt bovenstaand lid 2 en wordt vervangen door onderstaande nieuwe leden 2 en 3. De effectieve toepassing vindt plaats in 2021 (op grond van de beoordelingsuitkomsten in 2020).

2. (van kracht per 1 januari 2020)

De werkgever stelt op basis van beoordeling, prestatieranking en positie in de salarisschaal (SP) de individuele salarisverhogingen, vanaf 100% (merits) vast. Daarbij geldt als richtlijn (management besluit) een rankingsysteem waarmee de werknemers op grond van hun prestaties ingedeeld worden in de volgende categorieën:

- High Impact : 5-15% van de populatie;
- Exceeds : 10-30% van de populatie;
- Meets : 40-70% van de populatie;
- Does not meet: 0-10% van de populatie.

3. (van kracht per 1 januari 2020)

Rekening houdend met de in lid 2. genoemde prestatie-indeling geldt onderstaande merit-matrix (vanaf 100%).

Werknemers wier prestaties zijn gerankt in de in lid 2 genoemde categorie "High Impact", "Exceeds" en "Meets" kunnen door het (100%) maximumsalaris als bedoeld in artikel 12 heengroeien tot maximaal het Persoonlijk Maximum van 115% is bereikt

Beoordeling prestaties	SP > 100% schaalmax.
High impact	1,5% structureel: een en ander totdat het persoonlijk maximum in de betreffende schaal is bereikt
Exceeds	0,75% structureel: een en ander totdat het persoonlijk maximum in de betreffende schaal is bereikt
Meets	0,5% structureel: een en ander totdat het persoonlijk maximum in de betreffende schaal is bereikt
Does not meet	0%

- 4 Voor het succesvol afsluiten van een VAPRO C of gelijkwaardige opleiding wordt, mits het volgen van de opleiding gesteund en goedgekeurd is door werkgever, een extra functiejaar toegekend, ingaande de maand na het behalen van het diploma. Een en ander totdat het maximum van de schaal is bereikt (10^e functiejaar).

URENSPECIFICATIE (Declaratie van uren)

Artikel 15

Werknemers dienen ervoor zorg te dragen dat de urenspecificatie voor de 5de van de maand is ingeleverd.

SALARISBETALING

Artikel 16

De werknemer ontvangt zijn loon bij achterafbetaling voor het einde van de maand. Overmaking van het loon vindt plaats op de 25^{ste} dag van de maand, behoudens overmacht.

SALARISSPECIFICATIE

Artikel 17

Werkgever verstrekt de werknemer elke maand een salarisspecificatie. Indien de werknemer constateert of meent dat een fout is gemaakt in de salarisbetaling of de specificatie, dan dient hij werkgever hieromtrent onverwijld te informeren.

WIJZIGEN SCHAALSALARISSEN

Artikel 18

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen na afloop van de overeengekomen looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst overleggen over wijziging en verlenging van deze CAO. Tijdens dit overleg zal tevens gesproken worden over wijziging van de schaal-salarissen.

DETIENDE MAAND

Artikel 19

Elke werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een zogenaamde 13^e maanduitkering, welke wordt uitbetaald bij de loonbetaling in de maand december van dat jaar. Als basis voor de vaststelling van de hoogte van de dertiende maand geldt het maandloon zoals dit voor de werknemer geldt in de maand december.

Voor de werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever is, of de werknemer waarbij gedurende het kalenderjaar sprake is van een tijdelijke of structurele wijziging in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur (daaronder tevens verstaan onbetaalde afwezigheid), geldt dat de 13^e maanduitkering naar evenredigheid van de feitelijk arbeidsduur worden toegekend. Een eventueel verschil zal worden verrekend of ingehouden op de eindafrekening.

TANTIÈME

Artikel 20

Werkgever kan aan het einde van het kalenderjaar aan de werknemer een tantième toekennen. Er bestaat evenwel geen verplichting zijdens werkgever een tantième uit te keren. De omvang van de eventuele tantième en het tijdstip van uitbetaling daarvan worden vastgesteld door het management.

BONUSPLAN

Artikel 21

Voor de werknemers geldt naast de beloningsinstrumenten, zoals vermeld in artikel 14 een bonusplan, waarbij per kalenderjaar doelen worden vastgesteld welke gericht zijn op het verbeteren van de prestaties van de Botlek site. Het Bonusplan van de werkgever kent 3 componenten:

- a) 20% van de doelstelling is gebaseerd op de EBITDA-resultaten van het organisatieonderdeel waartoe de werknemer behoort (Corporate, Divisie, of Business Unit);
- b) 40% van de doelstelling is gebaseerd op de Cashflow-resultaten van het organisatieonderdeel waartoe de werknemer behoort (Corporate of Divisie);
- c) 40% van de doelstelling is gebaseerd op de EHS-resultaten van het organisatieonderdeel waartoe de werknemer behoort.

Afhankelijk van de realisatie van deze doelen wordt een bruto uitkering ineens gedaan. Als voorwaarden bij dit bonusplan geldt:

De doelstellingen worden jaarlijks in overleg met de PvT vastgesteld.
Het totale percentage bedraagt 4,5%.

1. De uitbetalingsmarge wordt gelijkgesteld aan de marges van het ICP-plan van de niet-cao-medewerkers. Uitzondering op deze regel is de EHS-target, waarvoor de uitbetaling niet is gekoppeld aan het behalen van de EBITDA-target.
Aan de hand van de gemeten resultaten per target wordt de uitbetalingsfactor per onderdeel berekend op basis van de in het plan vermelde regels.
2. De basis van de berekening van de bonus is uiteindelijk het percentage volgend uit de mate van realisatie van de doelstellingen vermenigvuldigd met het pensioenbasissalaris per 31 maart van het jaar van uitbetaling.
3. Langdurig zieken en werknemers met een WGA-uitkering ontvangen het aldus berekende bonus-bedrag volledig. Werknemers die geen volledig jaar werkzaam zijn en uiterlijk op 30 september van het betreffende jaar in dienst waren, ontvangen een proportioneel deel van dit bonus-bedrag. Indien een werknemer gedurende het betreffende jaar gebruik heeft gemaakt van onbetaald verlof, ontvangt hij eveneens een proportioneel deel van de uitkering.
4. Werknemers die gedurende het jaar uitdienst treden ontvangen geen bonus. Aan werknemers wier individuele beoordeling als "onvoldoende of zeer onvoldoende" wordt gekwalificeerd wordt de bonus niet toegekend, op voorwaarde dat de werkgever daartoe uitdrukkelijk besluit. In afwijking van de eerste volzin van dit lid, geldt voor de werknemer die direct aansluitend op de beëindiging van zijn dienstverband gebruikmaakt van zijn pensioenvoorziening, de bonus naar evenredigheid over de maanden dat hij werkzaam is geweest wordt toegekend.
5. Het vastgestelde bonusbedrag wordt als bruto éénmalige uitkering betaalbaar gesteld bij de loonbetaling van de maand april direct volgend op het betreffende jaar.
6. Het éénmalige bruto bonus-bedrag maakt geen deel uit van het basismaandloon, vakantietoeslag, 13^e maand, pensioenbasissalaris noch van andere arbeidsvoorwaardelijke grondslagen.

PENSIOENVOORZIENING

Artikel 22

1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.
3. Aan de deelnemende werknemer wordt een exemplaar van het pensioenreglement verstrekt.

VERZEKERINGEN

Artikel 23

1. Werkgever draagt zorg voor het afsluiten van voor de werknemers toereikende ANW- en WIA-excedent verzekeringen. Werkgever betaalt 50% van de premie. De resterende 50% wordt maandelijks ingehouden op het loon van de werknemer.
2. Werkgever draagt zorg voor het afsluiten van een collectieve persoonlijke ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemers.
3. De werknemer kan met inachtneming van de polisvoorwaarden deelnemen aan een door de werkgever gesloten (aanvullende) collectieve zorgverzekering.
De werkgever verstrekt de werknemer een vergoeding van de kosten voor een (aan-

vullend) pakket ter grootte van € 60,00 bruto per maand.

4. De wetgever heeft de werkgever de mogelijkheid geboden om een deel van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden. In afwijking van deze wettelijke mogelijkheid geldt, dat werkgever de premielast tot maximaal 0,5% premie volledig draagt. Indien en voor zover de premie boven deze drempel van 0,5% komt, dan zal over dat deel werkgever 50% op het loon van de werknemer inhouden en de overige 50% wordt door werkgever voldaan. De inhouding zal plaatsvinden conform de bedoeling in de wet.

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 24

Overwerktoeslag

1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de voor de werknemer geldende normale arbeidsduur per dag of week wordt overschreden, dan is sprake van overwerk. De werknemer kan met inachtneming van het bepaalde in dit artikel het overwerk compenseren in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk. Het tijdstip waarop de werknemer zijn tijd voor tijd compensatie kan opnemen wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer.

Indien de werknemer kiest voor tijdscompensatie, dan ontvangt hij per gewerkt uren – naast de tijd voor tijd compensatie - een toeslag. Deze overwerktoeslag bedraagt per gewerkt uur de volgende percentages van het basis maandsalaris:

	<i>toeslag</i>
a. per uren vallend in het tijdvak maandag tot en met zaterdag	<i>0,29 %</i>
b. per uren op zondag	<i>0,58 %</i>
c. per uren op doordeweekse feestdagen	<i>0,58 %</i>
d. per uren vallend op een feestdag op zaterdag en zondag	<i>1,16%</i>

Voormelde toeslagen worden voor de werknemer werkzaam in volcontinu bij overwerk op:

- roostervrije dagen vallend op zaterdag en zondag; en
 - roostervrije dagen vallend op een doordeweekse feestdag;
- verhoogd met 0,29% van het basis maandsalaris.

Indien de werknemer geen tijd voor tijd compensatie opneemt, dan wordt naast voormelde toeslag per gewerkt - en niet in tijd gecompenseerd - uren het normale uursalaris uitbetaald, te weten: 0,58% van het voor hem geldende basis maandsalaris.

De PMT is uitgesloten van dit lid, daarom dat hij hier geen rechten aan kan ontleen, tenzij sprake is van overwerk op een feestdag waarbij geldt dat hij dan uitsluitend in aanmerking komt voor de overwerkvergoeding als hierboven bedoeld onder c. of d.; verhoogd met de toeslag werken op een roostervrije dag (0,29%) en het normale uurloon (0,58%), daarom dat hij geen recht heeft op tijd voor tijd compensatie.

N.B. de overwerktoeslagen kunnen niet cumuleren; in geval de dag waarop wordt overgewerkt voldoet aan meer dan één van de bovenstaande kwalificaties, geldt het hoogste percentage.

2. Voor het verrichten van overwerk is de voorafgaande goedkeuring van het management noodzakelijk. Deze voorafgaande goedkeuring wordt geacht te bestaan indien de werknemer is aangewezen voor een reservedienst en hij uit hoofde daarvan wordt opgeroepen en werkzaamheden verricht.

3. Als een werknemer op verzoek van het management terugkomt op een verlofdag, wordt deze dag vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 24 lid 1 subleden a tot en met d., Een en ander dusdanig dat uitsluitend de toeslag wordt toegekend,. De vervallen verlofdag wordt geretourneerd en daarom dat de gewerkte uren daarmee zijn gecompenseerd.
4. Overwerktoeslagen worden uitbetaald bij de loonbetaling van de maand direct aansluitend aan de maand waarin het overwerk is verricht, mits tijdig en correct melding is gemaakt van de gewerkte overuren (declaratie).
5. In beginsel is de PMT uitgesloten van overwerkvergoedingen en andere vergoedingen, tenzij dit anders is bepaald.

Meeruren:

1. Wanneer de deeltijd werknemer zoals bedoeld in artikel 13 in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar niet meer uren dan de normale werktijd van een voltijd werknemer, dan worden die meer gewerkte uren aange-merkt als meeruren.
2. Met uitsluiting van de overwerktoeslagen, zoals hierboven vermeld worden meeruren beloond met het voor de werknemer geldende basis maandsalaris, berekend per gewerkt meeruur op grond van de voor hem geldende voltijd factor, vermeerderd met een meer-urentoeslag. Een en ander dusdanig dat de deeltijd werknemer gelijk aan de voor hem vergelijkbare voltijd werknemer wordt beloond. Afwijkingen van de vastgestelde werktijden per dienst van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten.

Artikel 25

Ploegentoeslag

1. De werknemer die werkt in ploegendienst heeft recht op de volgende ploegentoeslag:
 - in geval in 6 ploegendienst wordt gewerkt: 30% van het basismaandloon per maand;
 - in geval in 7 ploegendienst wordt gewerkt: 28,5% van het basismaandloon per maand;
 - de PMT ontvangt een ploegentoeslag van 30% van het basismaandloon per maand.
2. In geval in ploegendienst volgens het rooster wordt gewerkt op een feestdag (zie artikel 44 lid 1), dan ontvangt de werknemer een toeslag. Deze toeslag bedraagt per gewerkt uur de volgende percentages van het basis maandsalaris:
 - a. per gewerkt uur op een feestdag vallend op doordeweekse dag zondag tot en met vrijdag: 0,58%;
 - b. per gewerkt uur op een feestdag vallend op zaterdag: 0,87%.
3. Voor een werknemer in volcontinudienst geldt, dat indien een feestdag valt op een doordeweekse dag (maandag tot en met vrijdag) waarop de werknemer roostervrij is, dan wel samenvalt met een door de werknemer opgenomen vrije dag (ADV, tijd-voor-tijd of vakantiedag) dan ontvangt de werknemer een toeslag ter grootte van het dagloon inclusief de ploegentoeslag.
4. Als een werknemer op verzoek van het management van dienst wisselt, wordt voor deze dienst dezelfde overwerktoeslag verstrekt als voor werken op een roostervrije dag, zonder dat de uren worden vergoed (uitsluitend toeslag). Een en ander tot een maximum van 8 uur. Indien een werknemer via deze dienstwissel meer dan 8 uur

werkt, worden de uren boven de 8 uur (normale dienst) als (volledig) overwerk aangemerkt.

Artikel 26

Consignatie & R-en D-toeslag

1. Onder consignatie (respectievelijk R- en D) wordt verstaan de uren die de werknemer binnen een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten verplicht is beschikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever zo spoedig mogelijk doch in ieder geval uiterlijk binnen 1 uur de bedongen arbeid binnen de onderneming van werkgever te verrichten.

noot:

Waar in dit artikel R-en D- dienst wordt genoemd wordt tevens bedoeld OMR- en OMD-diensten.

2. De werknemer die een zogenaamde R en D dienst heeft en werkzaamheden in ploegen-dienst verricht, zoals bedoeld in artikel 40, ontvangt voor elk R en D dienst een (R- en D) toeslag, die als percentage over het voor hem geldende basis maandsalaris wordt bepaald, te weten:
 - a. Maandag tot en met vrijdag 1,0%;
 - b. Zaterdag en zondag 2,0%;
 - c. Feestdagen 2,5%.
3. De werknemer die in opdracht van de werkgever buiten zijn dienstrooster - en anders dan bij R en D- is geconsigneerd om een deel van de taken van het management bij onvoorziene omstandigheden waar te nemen, ontvangt voor elk dag consignatie een toeslag, die als percentage over het voor hem geldende basis maandsalaris wordt bepaald, te weten:
 - A. Maandag tot en met vrijdag 2,0%;
 - B. Zaterdag en zondag 3,0%;
 - C. Feestdagen 3,5%.
4. De in dit artikel bepaalde vergoedingen kunnen niet samenvallen respectievelijk cumuleren, derhalve dat indien aan de voorwaarden van lid 2 en 3 wordt voldaan, dan de hoogste toeslag geldt en wordt uitgekeerd.

Artikel 27

Vergoeding voor extra opkomst

Indien een werknemer in opdracht van werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra wordt opgeroepen, ontvangt hij hiervoor per extra opkomst een vergoeding ter grootte van het volgende percentage van het basismaandloon.

Maandag tot en met vrijdag	1,0%;
Zaterdag	1,5%;
Zon- en feestdagen	2,0%.

De PMT is uitgesloten van dit artikel daarom dat hij hieraan geen rechten kan ontleiden, tenzij sprake is van een extra opkomst op een feestdag.

Artikel 28

Vergoeding scholingsuren

De extra uren gemaakt buiten het rooster voor het volgen van door werkgever aangeboden, doch niet verplichte training worden vergoed op basis van het uurloon excl. ploegentoeslag met een maximum van 8 uur per dag.

Artikel 29

Bedrijfs hulpverlening (BHV)

Een Bedrijfs hulpverlening (BHV) bestaat uit een groep getrainde werknemers, die hulpverlening bij ongevallen, ontruiming of calamiteiten. Vanuit de overheid moet werkgever meerdere werknemers aanwijzen die bedrijfs hulpverlening tot taak hebben. Werkgever doet hierbij een beroep op de vrijwillige medewerking van werknemers.

Deelnemers aan de BHV krijgen verschillende opleidingen om de bedrijfs hulpverlening zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren. Deze opleiding wordt regelmatig herhaald en bij (ontruimings) oefeningen getest. Gecertificeerde BHV-ers krijgen een vergoeding van € 100,00 netto per jaar.

Verzekering:

Werknemers die deel uitmaken van de BHV zijn door werkgever verzekerd tegen extra risico die deze activiteiten met zich meebrengen. De verzekeringspremie is voor rekening werkgever. Eventuele uitkeringen zijn fiscaal belast.

Overgangsrecht brandweerdiploma (brandwacht):

Uitsluitend en alleen voor de werknemer die op 1 april 2002 in dienst van werkgever was en die recht op de vergoeding Brandweerdiploma (brandwacht) ter grootte van € 226,89 bruto, geldt als overgangsregeling dat hij aanspraak blijft behouden op deze vergoeding.

Artikel 30

Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt uitbetaald in de maand mei. De vakantietoeslag wordt berekend van 1 januari tot en met 31 december van een jaar en wordt berekend over 12 maal het maandloon van de maand mei in het betreffende jaar. Indien een werknemer niet gedurende een volledig kalenderjaar in dienst is, dan wel indien op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur wijzigt, dan geldt dat de vakantietoeslag naar evenredigheid wordt berekend en gecorrigeerd.

Artikel 31

Dit artikel is vervallen

Artikel 32

Reiskostenvergoeding

1. Werkgever verstrekt een tegemoetkoming in de kosten voor reizen voor woon-werkverkeer en voor reizen die in opdracht van de werkgever worden gemaakt.
2. Woon-werkverkeer met eigen vervoer:
Indien de werknemer met eigen vervoer deelneemt aan het woon-werkverkeer, dan verstrekt de werkgever een tegemoetkoming ter grootte van € 0,19 per km tot een maximum van 30 km woon-werkverkeer enkele reis. Indien sprake is van een extra opkomst in verband met overwerk in opdracht van de werkgever, dan geldt in afwijking van voormeld bedrag een tegemoetkoming van € 0,28 per km, zonder maximering woon-werk afstand. De afstand woon-werk wordt vastgesteld op basis van de meest gebruikelijke route.
3. Woon-werkverkeer met openbaarvervoer:
Indien de werknemer via het openbaarvervoer deelneemt aan het woon-werkverkeer, dan verstrekt de werkgever met uitsluiting van het bepaalde in lid 1 een tegemoetkoming op basis van de tarieven voor het openbaarvervoer 2^e klasse respectievelijk aangesloten bij

door (fiscale) wet en regelgeving gestelde regels.

4. Zakelijke reizen, anders dan normaal woon-werkverkeer:
Indien de werknemer in opdracht van de werkgever voor zijn werk moet reizen, anders dan het normale woon-werkverkeer, dan verstrekt de werkgever een tegemoetkoming in de reiskosten ter grootte van € 0,28 per km, mits de werknemer met eigenvervoer de reis maakt. De afstand wordt vastgesteld op grond van de meest gebruikelijke route.
In afwijking van voormelde geldt, dat indien de werknemer de hier bedoelde reis maakt via het openbaarvervoer, dan de werkgever de reiskosten vergoed op basis van de tarieven openbaarvervoer 2^e klasse. Indien en voor zover de werknemer kan aantonen dat hij niet anders kon dan te reizen op basis van 1^e klasse, dan zal werkgever dienovereenkomstig deze kosten vergoeden.
5. Indien en voor zover dit fiscaal is toegestaan zullen de tegemoetkomingen zoals bedoeld in dit artikel netto worden uitgekeerd.

Artikel 33

Kostenvergoeding

1. Kosten ter zake geleverde zaken of diensten ten behoeve van werkgever, die door de werknemer zijn voorgeschoten, worden door werkgever vergoed na ontvangst van een declaratie. Bij de declaratie dient een originele nota gevoegd te zijn;
2. In afwijking van lid 1 en in geval van overwerk van minimaal 2 uur voorafgaand of aansluitend aan de normale dienst, dan heeft de werknemer recht op een maaltijdvergoeding van maximaal € 15,00; *met ingang van 1 maart 2020* € 20,00, mits de verstrekker bereid is om de kosten bij de werkgever te factureren.

Artikel 34

Reis- en verblijfkosten buitenland

1. Reiskosten (incl. trein naar en van Schiphol en vervoer in het buitenland) en overnachting (op basis logies en ontbijt) worden door werkgever betaald;
2. Alle maaltijden (in het hotel) worden naar redelijkheid vergoed;
3. Per dag wordt € 22,68 zakgeld verstrekt, als vergoeding voor eventuele consumpties, telefoonkosten en dergelijke;
4. Per groep krijgt één aangewezen persoon € 175,-- of GBP 100,-- (of het equivalent hiervan in betreffende buitenlandse valuta) mee voor eventuele lokale kosten die voor de groep gemaakt worden.

Artikel 35

Overige uitkeringen

1. Belastingvrije uitkeringen
Werkgever betaalt per jaar € 136,13 als belastingvrije uitkering, te weten:
 - voor 5 december: € 45,37;
 - voor 25 december: € 90,75;
2. Jubileumuitkering:
 - a. Ter gelegenheid van een bepaald aantal dienstjaren, heeft de werknemer recht op een gratificatie.

<i>dienstjaren</i>	<i>gratificatie*</i>	<i>aandenken / cadeaubon</i>	<i>vervroegde toekenning</i>
10	1/48e deel bruto	Ja	nvt
25	1/12e netto	Ja	24 jaar en 9 maanden
30	1/8e deel bruto	Ja	29 jaar en 9 maanden
35	1/6e bruto	Ja	34 jaar en 6 maanden
40	1/12e deel bruto en 1/12e deel netto	Ja	39 jaar en 6 maanden
45	1/12e deel bruto en 1/12e deel netto	Ja	44 jaar en 6 maanden
50	1/6e netto	Ja	49 jaar en 6 maanden

* *obv pensioengrondslag*

Voor de berekening van het aantal dienstjaren gelden de volgende bepalingen:

- I) Dienstjaren waarin parttime is gewerkt worden geteld als hele kalenderjaren
- II) Dienstjaren bij overgang van rechtswege bij alle Hexion-bedrijven of haar voorgangers, tellen mee.
- III) Voor parttime werknemers wordt de gratificatie vastgesteld naar rato van het deeltijdpercentage.

b. Viering jubileum:

Bij het 25- of 40-jarig jubileum kan de werknemer kiezen voor een officiële viering. De viering wordt georganiseerd door de afdeling waar de betrokken werknemer (jubilaris) werkzaam is in samenwerking met HR. Op de dag van de viering is de jubilaris vrij. Indien deze jubileumdag samenvalt met een roostervrije dag, dan wordt op een andere dag de vrije dag toegekend.

Binnen het beschikbare budget (maximaal € 1.000,-) kan de afdeling in overleg met de jubilaris de viering naar eigen inzicht organiseren.

Indien de jubilaris zijn jubileum niet officieel wenst te vieren, worden 4 dagen extra verlof verleend.

ARBEIDSTIJDEN EN VERLOF

Artikel 36

Arbeidsduur

1. De normale arbeidstijd per week voor de voltijd werknemers werkzaam in dagdienst bedraagt 40 uur en loopt van maandag tot en met vrijdag. De werktijden voor zowel deeltijd en voltijd werknemers zijn, tenzij anders overeengekomen, van 8.00 uur tot 12.30 uur en van 13.00 uur tot 16.30 uur.
2. De arbeidsduur en arbeidstijden van deeltijd werknemers wordt individueel tussen werknemer en werkgever schriftelijk overeengekomen.
3. Het ploegenrooster wordt door werkgever met de PVT opgesteld en is bindend voor de betrokken werknemers.

Artikel 37

Diensten

Werkgever kent binnen zijn onderneming de volgende diensten:

C-dienst ingeroosterde vrije dag c.q. dienst voor de PMT, als compensatie voor gewerkte of te werken dag in het weekend.

D/OMD-dienst: dagdienst die aanvangt tussen 07.00 uur en 08.30 uur en eindigt na 8 uren. De werknemer is reserve voor de volcontinudienst en kan als zo-

danig ingezet worden voor de volcontinudienst. De werknemer is voor de resterende uren geconsigneerd.

O-dienst:	ochtenddienst in volcontinurooster, van 07.00 uur tot 15.00 uur.
OM-dienst:	zie omschrijving D/OMD-dienst, de werknemer is niet geconsigneerd (zie ook artikel 39 lid 1).
OMX-dienst:	het betreft hier in beginsel vrije tijd voor de PMT (zie ook artikel 39 lid 2).
M-dienst:	middagdienst in volcontinurooster, van 15.00 uur tot 23.00 uur.
N-dienst:	nachtdienst in volcontinurooster, van 23.00 uur tot 07.00 uur.
R/OMR-dienst:	reservedienst of consignatiedienst; dit betreft in beginsel vrije tijd gedurende welke de werknemer oproepbaar is (zie ook artikel 39 lid 4).

Artikel 38

Ploegendienst

1. De werknemers, die zijn gebonden aan het ploegenrooster, dienen ervoor zorg te dragen dat zij tijdig aanwezig zijn om de ploegendienst over te nemen, zodat de continuïteit van de werkzaamheden gewaarborgd wordt.
2. Eén ploegendienst duurt 8 uur. Indien sprake is van ziekte of dringend noodzakelijke afwezigheid van het ploeglid van de direct voorafgaande of opvolgende dienst, kan van de werknemer worden verlangd zijn ploegendienst eerder aan te vangen of langer door te zetten, tot een maximum van 4 extra uren. Deze verlenging van een ploegendienst wordt vastgesteld in overleg met het management. Indien een middagdienst eindigt na 02.00 uur wordt deze aangemerkt als zijnde nachtdienst. De werknemer heeft in principe na het beëindigen van deze dienst recht op 14 uren rust. Het management heeft, naar gelang de bedrijfsomstandigheden doch slechts maximaal 1 maal per 7 etmalen, het recht deze rustperiode in te korten tot een minimum van 8 uren. Indien de Proces Technician werkzaam in een D of R dienst, 7 aaneengesloten diensten (waaronder verstaan verlof en feitelijk werken) werkzaamheden heeft verricht, dan wordt de 7^e dag aangemerkt als overwerk conform artikel 24 lid 1 sublid a. Indien de bedrijfsomstandigheden dit mogelijk maakt kan ter voorkoming van 7 aaneengesloten diensten (voorkeur) door werkgever de 2^{de} reserve (de PMT-er) als eerste worden ingezet.
Indien werkgever de werknemer verzoekt, na een middagdienst eindigend na 02.00 uur, zijn dienst eerder aan te vangen dan na 14 uren rust, worden deze eerder begonnen uren aangemerkt als zijnde aansluitend overwerk.
3. Na 2 aansluitende nachtdiensten geldt een rustperiode van 48 uur. Bij wijze van uitzondering en in overleg met betrokken werknemer mag hiervan afgeweken worden. Indien het management de werknemer verzoekt, na 2 aansluitende nachtdiensten, zijn dienst eerder aan te vangen dan na 48 uren rust, worden deze uren aangemerkt als zijnde overuren.

Artikel 39

Bijzondere werktijden PMT

1. OM-dienst. In beginsel is dit een dagdienstfunctie voor wat betreft operatie en onderhoud, waarbij de nadruk ligt op (eerstelijns) onderhoud. Indien nodig kan de OM-dienst ook in het ploegenrooster worden ingezet.

2. OMX-dienst. Dezelfde dienst als de OM-dienst, maar tijdens het weekend (dus in principe vrij). Echter indien nodig kan de OMX-dienst ook in het ploegenrooster worden ingezet, dit gebeurt echter alleen op verzoek en bij voorkeur ruim van tevoren.
3. OMD-dienst. In beginsel is dit een dagdienstfunctie voor wat betreft operatie en onderhoud, waarbij de nadruk eveneens ligt op (eerstelijns) onderhoud. Echter de OMD-dienst is nu geconsigneerd (= tweede reserve voor het ploegenrooster), en kan indien nodig binnen 1 uur in het ploegenrooster worden ingezet.
4. OMR-dienst. Dezelfde dienst als de OMD-dienst, maar tijdens het weekend (dus in principe vrij). Echter de OMR-dienst is nu geconsigneerd (= tweede reserve voor het ploegenrooster), en kan indien nodig binnen 1 uur in het ploegenrooster worden ingezet.
5. De cyclus van de OM/OMX en de OMD/OMR staat op het ploegenrooster aangegeven.
6. De PMT heeft een flexibel rooster, waarbij de op weekenddagen gewerkte uren op doordeweekse dagen in tijd worden gecompenseerd. Op het moment dat de PMT wordt ingeroosterd op een weekenddag, dan zullen tevens de te compenseren uren op een doordeweekse dag worden ingeroosterd. De PMT mag in principe niet meer dan 3 weekenden achter elkaar werken.
Voorts geldt, indien de PMT op een doordeweekse dag meer dan 8 uur werkt (niet zijnde een feestdag), dan worden deze meer gewerkte uren in tijd op een andere doordeweekse dag gecompenseerd in uitsluitend tijd.
Derhalve dat de in dit artikel bedoelde (flex) uren geen overwerk is in de zin van artikel 24.

Indien een werknemer op een voor een PMT ingeroosterde compensatie-dag c.q. uren vakantie-uren wenst op te nemen, dan zal met de betrokken PMT worden overlegd om de te compenseren uren op een andere dag op te nemen.

De PMT kan op een compensatie-dag geconsigneerd zijn, om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever zo spoedig mogelijk doch in ieder geval uiterlijk binnen 1 uur de bedongen arbeid binnen de onderneming van werkgever te verrichten.

7. Het openstaand saldo aan compensatie uren, zoals bedoeld in dit artikel is beperkt tot een maximum van 8 uur per maand. Bij overschrijding van dit maximum geldt dat in de maand direct volgend op de maand waarin deze uren zijn ontstaan, de compensatie-uren boven het maximum dienen te worden gecompenseerd. Indien sprake is van bijzondere omstandigheden kan werkgever een ruimer maximum toestaan.

Artikel 40

R-diensten en D-diensten (R, OMR en D, OMD)

1. De fabriek van werkgever draait 24 uur per dag en wordt in 5- ploegdienst geopeerd door Process Technicians, in shifts van één persoon per ploeg. Het is daarom noodzakelijk dat bij afwezigheid vanwege vakantie, snipperdagen, roostervrije dagen, ziekte, ongeval etc. van de dienstdoende Process Technician, er één reserve Process Technician is, die de betreffende ploegdienst (deels) kan overnemen. Derhalve worden in het ploegenrooster werknemers aangewezen die voor bepaalde diensten reserve staan (R-, D-, OMR- of OMD-dienst). Deze werknemers zijn oproepbaar en dienen binnen één uur op de fabriek van werkgever aanwezig te zijn. De betreffende werknemers ontvangen voor de R-, D-, OMR- of OMD-dienst een vergoeding conform het in artikel 26 bepaalde.
2. Degene die conform het ploegenrooster een D- of OMD-dienst heeft, heeft tegelijk een R- of OMR-dienst voor de O-dienst, de M-dienst en de N-dienst die op de betreffende dag aanvangen. De oproepbaarheid van de persoon die D-dienst heeft voor één van de genoemde diensten, wordt begrensd door het maximaal toegestane aantal uren per dienst en/of het minimum voorgeschreven aantal uren aaneengesloten rust per etmaal.
3. Eerste opvang bij ziekte of ander onverwachts verzuim zal met inachtneming van de ATW als volgt worden opgevangen:
 - a. indien 1 Process Technician met verlof is wordt de eerste opvang verzorgd door de OMR/D of door de geconsigneerde voor management (XR);
 - b. indien 2 Process Technicians met verlof zijn wordt de eerste opvang (de eerste ziektedag) verzorgd door de Process Technicians door langer door te staan en/of eerder op te komen, dit in overleg met de management geconsigneerde.;
 - c. na de eerste ziektedag zal het management allereerst voor aanvullende eerste opvang zoeken naar een persoon uit de ploegen die bereid is om over te werken;
 - d. als tweede zal het management de staande en de opkomende ploeg verzoeken om 12 uur dienst te lopen (aanvullende eerste opvang). Dit verzoek is gebaseerd op overleg, in het vertrouwen dat een oplossing wordt gevonden binnen de grenzen van de arbeidstijdenwet (ATW).
4. Als de dienstdoende Process Technician tijdens zijn dienst ziek wordt of op andere wijze absoluut verhinderd is/raakt om zijn werkzaamheden uit te voeren, dan dient hij onverwijld contact op te nemen met de managementsgeconsigneerde. Deze zal zo snel mogelijk voor aflossing zorgen;
5. Werkgever streeft ernaar de R-, OMR- of D-, OMD- dienst niet voor minder dan 4 uur op te roepen, maar heeft wel het recht daartoe indien de omstandigheden zulks noodzakelijk maken.

Artikel 41

Vakantiedagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Het recht op vakantie ontstaat gedurende een vakantiejaar naar gelang van de tijd dat het dienstverband gedurende dat vakantiejaar heeft bestaan. Bij een deeltijd dienstverband vindt opbouw van vakantiedagen pro rata plaats.
2. Een werknemer die tijdens de vakantie ziek wordt, behoudt aanspraak op de door ziekte gemiste vakantiedagen, mits betrokkene zich op de voorgeschreven wijze ziekmeldt en mits gedurende de ziekte recht bestaat op doorbetaling van loon.

3. Het management stelt de vakanties vast na overleg met de werknemer. Het management zal bij vaststelling van de zomervakanties zoveel mogelijk rekening houden met gebondenheid van de werknemer aan schoolvakanties, vaste vakanties van de partner (bijvoorbeeld bouwvak) waarmee de werknemer gehuwd is of duurzaam samenleeft en andere factoren die de werknemer dwingen de zomervakantie binnen een bepaalde periode op te nemen. Voor werknemers die in ploegdienst werken, zal bij de vaststelling van vakanties rekening moeten worden gehouden met de continuïteit van het ploegenrooster.

De aanvraag voor de zomervakantie dient voor 1 oktober voorafgaand aan het betreffende jaar ingeleverd te zijn. Werkgever draagt er zorg voor, dat de indeling 1 november bekend is. Een ieder die na 1 november de verlofaanvraag indient, heeft geen recht meer op persoonlijke voorkeur maar is afhankelijk van de voor 1 oktober ingediende aanvragen.

4. De aanvraag voor het opnemen van vakantiedagen dient tijdig te worden ingediend bij het management, zodat er zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening kan worden gehouden.
5. Het opnemen van 5 of meer vakantiedagen dient ten minste vijf weken voor de eerst geplande vakantiedag te worden aangevraagd, tenzij naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden een kortere periode toestaan.
6. Aanvragen van vakantiedag(en), waarbij een beroep op de diensten van de PMT wordt gedaan, dienen minimaal 5 dagen direct voorafgaand aan de eerst geplande vakantiedag te worden ingediend.
7. Indien de PMT een OMR- of OMX-weekend vrij van dienst wenst te zijn, moet hij 'fictief' verlof aanvragen bij het management. De PMT heeft recht op 10 'fictieve' weekenden per jaar.
8. Het is slechts mogelijk vakantie op te nemen in hele of halve dagen.
9. De werknemer is gerechtigd tenminste éénmaal per jaar drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen.
10. Werkgever is bevoegd voor de dagdienst werknemers twee vakantiedagen per jaar als verplichte snipperdagen aan te wijzen.
11. Vakantierechten vervallen na verloop van vijf jaar, gerekend vanaf het einde van het kalenderjaar van het ontstaan van de vakantierechten. Werkgever beoogt echter dat de werknemer zijn in het vakantiejaar opgebouwde vakantiedagen zoveel mogelijk in hetzelfde jaar opneemt.
12. Het is toegestaan om alle niet opgenomen vrije tijdsaanspraken (vakantie/ADV/tijd voor tijd) mee te nemen naar het volgend jaar. De werknemer kan om uitbetaling van de meegenomen bovenwettelijke vrije tijdsaanspraken verzoeken, wanneer in ieder geval aan het wettelijk minimum vakantie vereiste (4 maal de wekelijkse arbeidsduur) is voldaan en voor zover er 10 meegenomen verlofdagen blijven staan. De uitbetaling per ingeleverde vakantiedag zal plaatsvinden volgens de volgende formule, te weten: 0,5% maal 13,96 maal het voor de werknemer geldende basis maandsalaris. De aanvraag voor uitbetaling van niet opgenomen (boven) wettelijke vrije tijdsaanspraken dient uiterlijk voor 15 december van het betreffende jaar bij werkgever ingediend te zijn en wordt uitgekeerd bij het salaris van januari.

Artikel 42

Opbouw vakantiedagen

1. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk en bovenwettelijk recht op vakantie, te weten:
 - a. een wettelijk recht op vakantie van 20 dagen;
 - b. een bovenwettelijk recht op vakantie van:
 - 5 dagen indien de werknemer jonger is dan 35 jaar;
 - 6 dagen indien de werknemer 35 tot en met 39 jaar is;
 - 7 dagen indien de werknemer 40 tot en met 44 jaar is;
 - 8 dagen indien de werknemer 45 tot en met 49 jaar is;
 - 9 dagen indien de werknemer 50 tot en met 54 jaar is;
 - 10 dagen indien de werknemer 55 jaar of ouder is.
2. Met ingang van 1 januari 2020 geldt voor de werknemer van 60 jaar of ouder, die werkzaam is in de volcontinuïdient; en voor de werknemer werkzaam in de functie van Proces Maintenance Technician, dat hij aanspraak heeft op 1 (aanvullende) extra vrije dienst c.q. bovenwettelijke vakantiedag.
3. Als leeftijd, geldt de leeftijd die een werknemer bereikt in het betreffende kalenderjaar.

Artikel 43

ADV-dagen

1. Process Technicians die werken volgens de 6-ploegendienst hebben 7 roostervrije dagen (ADV-dagen);
Process Technicians die werken volgens de 7-ploegendienst hebben 5 roostervrije dagen (ADV-dagen);
De PMT heeft recht op 7 roostervrije dagen (ADV dagen).

Artikel 44

Feestdagen

1. Naast het persoonlijk tegoed aan vakantiedagen zijn de volgende dagen aangewezen als extra vrije dagen:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Eerste en tweede Paasdag;
 - Koningsdag of de dag welke voor de officiële viering daarvan van overheidswege wordt aangewezen;
 - Lustrum Nationale Bevrijdingsdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - Eerste en tweede Pinksterdag;
 - Eerste en tweede Kerstdag;
2. Deze vrije dagen gelden niet voor Process Technicians, voor zover zij in het 5-ploegenrooster op de betreffende dagen zijn ingeroosterd. Ter compensatie geldt voor hen de toeslagenregeling als bedoeld in artikel 24 van deze CAO;
3. Werknemers die op een feestdag een D-dienst (OMD) hebben die tevens een R-dienst (OMR) is, zijn op de betreffende feestdag vrijgesteld van hun werkzaamheden uit hoofde van de D-dienst, maar niet van hun verplichtingen uit hoofde van de R-dienst.

Artikel 45

Buitengewoon verlof

1. De werknemer heeft voorts recht op betaald buitengewoon verlof:
 - bij overlijden van de huisgenoot, of kind van werknemer van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - bij overlijden en begrafenis of crematie van (een van de) ouders en/of schoonouders, broers en zussen van werknemer: 2 dagen;
 - bij overlijden en begrafenis of crematie van grootouders, overgrootouders, zwagers en/of schoonzusters, kleinkinderen van werknemer: 1 dag;
 - bij ondertrouw: 1 dag;
 - bij huwelijk: 2 dagen;
 - bij huwelijk van een kind, ouders, broers, zussen, zwagers en/of schoonzusters van werknemer: 1 dag;
 - bij 25- en 40-jarig huwelijk werknemer: 1 dag;
 - bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (schoon)ouders: 1 dag;
 - bij verhuizing (maximaal 1 verlofdag per jaar): 1 dag;
 - bij vervulling van bijzondere, door de overheid opgelegde verplichtingen: zoveel dagen als daartoe nodig zijn;
 - bij examen Vapro C, de examendag, mits de examendag op een werkdag valt en de bedrijfsomstandigheden het toelaten.
2. Voor het overige wordt de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof gevolgd.

Artikel 46

(Tand-)artsbezoek

1. Afwezigheid in verband met een bezoek aan een (tand)arts dient minimaal 1 dag van tevoren gemeld te zijn aan het management, tenzij door zwaarwegende omstandigheden tijdige melding feitelijk onmogelijk is.
2. Indien (tand-)artsbezoek leidt tot afwezigheid van 3 uur of meer, dan wordt dit gerekend als een halve vrije dag. Indien een (tand-)artsbezoek leidt tot afwezigheid van 5 uur of meer, dan wordt dit gerekend als een hele vrije dag.
3. Voor Process Technicians geldt dat zij (tand-)artsbezoek tijdens de ploegendiensten waarvoor zij zijn ingeroosterd, dienen te vermijden. Indien dokters- en tandartsbezoek tijdens een ploegdienst toch noodzakelijk is, dient de betreffende Process Technician zich ervan te vergewissen dat hij gedurende de tijd van zijn afwezigheid op adequate wijze vervangen wordt.

Artikel 47

Onbetaald verlof

Onbetaald verlof wordt slechts na overleg met het management gegeven. Gedurende het onbetaald verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.

Artikel 48

Zwangerschaps- en ouderschapsverlof kunnen worden opgenomen conform de wettelijke regelingen.

Artikel 49

Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid:

1. **Wetgeving:**
Indien een werknemer tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten dan gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 B.W., de Ziektewet, de wet Arbeid en Zorg en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 104 weken:**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste en tweede wettelijke periode van 52 weken als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het voor hem geldende maand inkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden uitbetaald.
3. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid**
Gedurende de eerste en tweede wettelijke periode van 52 weken als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer boven op de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 100% van het voor hem geldende maand inkomen.
4. ***Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd***
 - a. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken. Gedurende deze periode zal het maandinkomen 100% worden doorbetaald.
 - b. Voor de arbeidsongeschikte werknemer die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken draagt.
 - c. Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.
5. **Maand inkomen:**
Voor de toepassing van dit artikel 49 lid 4 wordt onder maand inkomen verstaan het vast maand inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
6. **Ten aanzien van de wijze waarop de werknemer en werkgever zich dienen te gedragen bij arbeidsongeschiktheid; dat wil zeggen ziekte** wordt verwezen naar de binnen de onderneming geldende regels ten aanzien van ziekteverzuimbeleid (o.m. ziekmeldingen),

Artikel 50

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
3. De werknemer is verplicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor veiligheid en of gezondheid van hemzelf, van anderen en omgeving dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid. Een en ander zoals het een goed werknemer betaamt. Met inachtneming van het bepaalde in de ARBO-Wet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk volgens voorschrift te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding.
4. De Process (Maintenance) Technician dient te allen tijde een portofoon, voorziening van man-down-adapter bij zich te dragen. Deze portofoon mag nooit worden afgezet. Dit om de veiligheid van de dienstdoende Process (Maintenance) Technician te kunnen waarborgen.
5. Werknemers mogen internet en e-mail incidenteel en kortstondig voor privé-doeleinden gebruiken, onder de voorwaarde dat dit niet storend is voor de dagelijkse werkzaamheden en veiligheid, mits hierbij voldaan wordt aan de verdere richtlijnen van de binnen de onderneming hierover geldende gedragscode.
6. Bij niet naleven van de hierboven bedoelde verplichtingen, zal werkgever maatregelen nemen c.q. sancties toepassen.

Artikel 51

Opleidingen

1. Werknemers kunnen verplicht worden tot het volgen van een opleiding. De kosten van een verplichte opleiding kunnen niet op de werknemer worden verhaald. In het geval dat een werknemer voor dit doel overwerkt gelden de gebruikelijke toeslagen (zie artikel 24 lid 1);
2. De werknemer kan ook op eigen verzoek aan een opleiding deelnemen. In overleg met werkgever kan worden vastgesteld of deze geheel (Vapro-C) bekostigd wordt door werkgever, en of de opleiding (deels) in werktijd kan worden gevolgd. De werknemer zal zich maximaal inzetten om een door werkgever bekostigde en/of in werktijd gevolgde opleiding met goed gevolg af te ronden.
Als de door de Vapro gestelde tijd voor het bepalen van het behalen van het diploma verstreken is, dan komen de kosten voor het afronden van de opleiding, indien de werknemer deze alsnog wenst te voltooien, voor eigen rekening. Het voltooien van de opleiding dient, als de door Vapro gestelde tijd is verstreken, in eigen tijd te geschieden.

3. Indien na het afronden of staken van niet-verplichte en door werkgever (deels) bekostigde opleiding, het dienstverband wordt beëindigd, komen de kosten, gemaakt door werkgever, van de desbetreffende opleiding voor de rekening van de werknemer volgens onderstaande staffel:

Binnen één jaar: voor 50%;
Binnen twee jaar: voor 25%.

Artikel 52

Door werkgever aan werknemer ter beschikking gestelde zaken

1. De werknemer dient alle zaken die hem door werkgever voor tijdelijk of permanent gebruik ter beschikking zijn gesteld, zorgvuldig en conform de gebruiksinstructies te gebruiken;
2. Door werkgever ter beschikking gestelde zaken dienen op eerste afroep aan werkgever te worden teruggegeven in geval van beëindiging van het dienstverband, op non-actiefstelling of bij ziekte of arbeidsongeschiktheid die een aaneengesloten periode van vier weken overtreft.

Artikel 53

Geheimhouding

De werknemer is zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als ook na de beëindiging daarvan tot absolute geheimhouding verplicht over alle bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden in de meest ruime zin van het woord (bijvoorbeeld omtrent bijzonderheden betreffende machinerieën, uitvindingen, octrooien, tekeningen, contracten, leveranciers, afnemers, recepten, bereidingswijzen, fabricage-methode(n), enz.) van de werkgever of van aan de werkgever gelieerde ondernemingen. Bovendien dient de werknemer alle redelijk te achten maatregelen te treffen om te voorkomen dat personen, die geen kennis behoren te dragen van bedrijfsgeheimen, in staat zijn van deze bedrijfsgeheimen kennis te nemen.

Een en ander met inachtneming van het bepaalde in de geheimhoudingsovereenkomst.

Artikel 54

Personeelsvertegenwoordiging

1. Werkgever geeft de werknemers het recht een personeelsvertegenwoordiging op te richten. Rechten en plichten zijn vastgelegd in een overlegregeling, die als bijlage II van deze cao is opgenomen.
2. Vragen en problemen, vallend binnen de bevoegdheden van de PVT, dienen zoveel mogelijk via de PVT bij het management te worden neergelegd;
3. PVT medezeggenschapswerkzaamheden (PVT lunch, cursus en PVT vergaderingen) worden, in voorkomende situaties, aangemerkt als overwerk. Werkgever dient vooraf zijn toestemming te verlenen.

Artikel 55

Vakbond

Vakbondsoverleg tussen werknemers en vakbond vindt plaats in eigen tijd van de werknemers.

In uitzondering op het vorige lid wordt het een, door de vakbondsleden aangewezen, werknemer, in redelijkheid toegestaan in werktijd de CAO onderhandelingen voor te bereiden en deel te nemen aan het CAO overleg met werkgever. Te allen tijde dient werkgever vooraf zijn toestemming te verlenen.

Indien en voor zover dit (fiscaal) wettelijk mogelijk is, zal werkgever meewerken aan het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie. Uitdrukkelijk geldt hierbij de voorwaarde dat indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoedingen ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan deze naheffing (inclusief eventuele rente en of boete) voor rekening van de betrokken werknemer komt. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

Artikel 56

Looptijd en verlenging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2019 en eindigt op 31 maart 2022 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist. Deze cao treedt in de plaats van de vorige cao (1 april 2015 t/m 31 maart 2017), tussen partijen overeengekomen.

Werkgever zal aan het einde van de looptijd van de CAO met de vakbond in overleg treden over verlenging van de overeenkomst.

ONDERTEKENING

Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend te Rotterdam-Botlek.,

namens

Hexion Botlek B.V.
te Rotterdam-Botlek

Federatie Nederlandse Vakbeweging
te Utrecht

Handtekening

handtekening

Laurence Barning-Borghouts
Site Manager

Egbert Schellenberg
FNV Vakbondsbestuurder

Bijlage I: Overgangsregeling "Afschaffen premiesparen".

Voor de werknemer in dienst voor 1 januari 2003 en die in het kalenderjaar 2002 deelnam aan de toen geldende premiespaarregeling, geldt dat het voor de betrokken werknemer geldende nominaal bruto bedrag, bij een volledig kalenderjaar in dienst te zijn geweest, ieder jaar bij de loonbetaling van de maand december wordt uitgekeerd. De hier bedoelde éénmalige bruto uitkering maakt geen onderdeel uit van het salaris, de vakantie-uitkering, de 13^e maand, het pensioenbasissalaris noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Bijlage II: Overlegregeling personeelsvertegenwoordiging van Borden Chemical Holland en de heer D.J. Amesz

1. Ondernemer en personeelsvertegenwoordiging komen twee maal per jaar bijeen in een overlegvergadering; de personeelsvertegenwoordiging maakt hiervan een verslag.
2. Ondernemer en personeelsvertegenwoordiging komen daarnaast nog acht maal per jaar bijeen voor een werklunch. Hierbij zijn minimaal twee leden van de personeelsvertegenwoordiging en van de directie aanwezig. De personeelsvertegenwoordiging maakt een verslag van de werklunches.
3. Twee maal per jaar vindt een bijeenkomst plaats met het gehele personeel, voor zover deze personeelsleden daarbij redelijkerwijs aanwezig kunnen zijn. Hierbij zijn minimaal twee leden van de personeelsvertegenwoordiging en van de directie aanwezig.
4. Ondernemer en personeelsvertegenwoordiging komen tevens binnen twee weken bijeen voor overleg als de ondernemer of de personeelsvertegenwoordiging daarom met opgave van redenen heeft verzocht.
5. In de overlegvergadering worden de aangelegenheden die de onderneming betreffen aan de orde gesteld. Op de agenda van deze vergadering staan de onderwerpen die door de ondernemer en door de personeelsvertegenwoordiging tijdig ter bespreking zijn aangemeld. Op de agenda staan ook de onderwerpen waarover op grond van de Wet op de ondernemingsraden overleg moet worden gevoerd.
6. Namens de ondernemer wordt het overleg gevoerd door degene die de hoogste leiding heeft in de onderneming. Bij verhindering kan deze persoon zich laten vervangen door een in de onderneming werkzame persoon die bevoegd is namens de ondernemer het overleg te voeren met de personeelsvertegenwoordiging.
7. Voor de personeelsvertegenwoordiging gelden de bepalingen uit het reglement over de werkwijze van de personeelsvertegenwoordiging ook voor het overleg met de ondernemer.
8. Het verslag van het overleg tussen ondernemer en personeelsvertegenwoordiging wordt zo spoedig mogelijk na goedkeuring in de onderneming bekend gemaakt. Het is ook mogelijk om een samenvatting van dit verslag bekend te maken in de onderneming.
9. Het voorzitterschap van de overlegvergadering van ondernemer en personeelsvertegenwoordiging berust wisselend bij de onder punt 6. genoemde persoon en bij de voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging, en bij diens verhindering de plaatsvervangende voorzitter.
10. Het overleg tussen ondernemer en personeelsvertegenwoordiging wordt geschorst als de ondernemer of de personeelsvertegenwoordiging ten aanzien van een bepaald onderwerp afzonderlijk beraad wenst.
11. In de hierboven onder 1. genoemde overlegvergaderingen wordt de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De ondernemer doet in dit kader mededeling over besluiten die hij in voorbereiding heeft, in het bijzonder met betrekking tot de aangelegenheden waarop het adviesrecht en instemmingsrecht van de PVT van toepassing is.
Daarnaast informeert de ondernemer de PVT over de volgende onderwerpen:
 - a. invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening;
 - b. het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van een be-

leidsmatige, organisatorische en administratieve voorziening in verband met het milieu.

Tijdens deze overlegvergaderingen worden afspraken gemaakt wanneer en op welke wijze de PVT in de besluitvorming over deze onderwerpen wordt betrokken.

12. De ondernemer behoeft de instemming van de PVT voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
- a. een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
 - b. een belonings- of een functiewaarderingsysteem;
 - c. een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
 - d. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten.
- De instemming is niet vereist voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze afspraken zijn gemaakt op (datum)

Handtekening

handtekening

Voorzitter personeelsvertegenwoordiging

Namens de ondernemer