



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor

PQ Silicas BV

1 oktober 2024 tot 1 oktober 2025

Collectieve arbeidsovereenkomst voor PQ Silicas, 13 maart 2025

© 2025 AAVN en cao-partijen.

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

PQ Silicas BV, gevestigd te Amersfoort,

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

als partij aan werknemerszijde

verklaren te zijn overeengekomen
de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor PQ Silicas BV
voor de periode van 1 oktober 2024 tot 1 oktober 2025.

HOOFDSTUK	INHOUDSOPGAVE	
Artikel	Omschrijving	Pagina
HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN	6
Artikel 1	Definities	6
Artikel 2	Looptijd en wijziging cao	8
Artikel 3	Algemene verplichtingen van cao-partijen	9
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werkgever	10
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werknemer	11
HOOFDSTUK 2	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	12
Artikel 6	Indiensttreding	12
Artikel 7	Einde van de arbeidsovereenkomst	13
HOOFDSTUK 3	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	14
Artikel 8	Dienstrooster en arbeidsduur	14
Artikel 9	Werktijden	15
HOOFDSTUK 4	BELONING	16
Artikel 10	Functiegroepen en salariscategorieën	16
Artikel 11	Salaris bij indiensttreding	17
Artikel 12	Periodieke salarisherziening	18
Artikel 13	Salaris bij plaatsing in een hogere salariscategorie	19
Artikel 14	Salaris bij plaatsing in een lagere salariscategorie	20
Artikel 15	Vakantie-uitkering	21
Artikel 16	Algemene salarisherziening	22
HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN	23
Artikel 17	Overwerk	23
Artikel 18	Vervalt	24
Artikel 19	Werken op feestdagen	25
Artikel 20	Consignatie	26
Artikel 21	Extra opkomst en slaapuren	27
Artikel 22	Dienstroostertoeslag	28
Artikel 23	Verschoven uren	29
Artikel 24	Sprongtoeslag	30
Artikel 25	Vaste reserve 5-ploeg	31
Artikel 26	Waarneming functie	32
HOOFDSTUK 6	VAKANTIE EN VERLOF	33
Artikel 27	Vakantie	33
Artikel 28	Arbeidsduurvermindering (adv)	36
Artikel 29	Betaald verlof	38
Artikel 30	Onbetaald verlof	40
HOOFDSTUK 7	OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN	42
Artikel 31	Reiskosten	42
Artikel 32	Zorgverzekering	43
Artikel 33	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	44
Artikel 34	Pensioen	46
Artikel 35	Jubileumuitkering	48
Artikel 36	Uitkering bij overlijden	49
Artikel 37	Verzekering 3 ^e ww jaar	50

HOOFDSTUK	INHOUDSOPGAVE	
Artikel	Omschrijving	Pagina
HOOFDSTUK 8	INZETBAARHEID EN WERKGELIENHEID	51
Artikel 38	Duurzame inzetbaarheid	51
Artikel 39	Scholing jeugdige werknemers	52
Artikel 40	Inzetbaarheid oudere werknemers	53
Artikel 41	Reorganisatie	54
Artikel 42	Inleenkrachten	55
HOOFDSTUK 9	MEDEZEGGENSCHAP	56
Artikel 43	Faciliteiten vakbondsactiviteiten	56
Artikel 44	Informatie ondernemingsraad	57
BIJLAGEN		58
Bijlage 1	Salarisschalen	58
Bijlage 2	Beroepsprocedure functie-indeling	59
Bijlage 3	Werken op feestdagen	61
Bijlage 4	Arbeidsvoorwaarden bij onbetaald verlof	62
Bijlage 5	Protocol ziekteverzuim en re-integratie	63
Bijlage 6	Overgangsregelingen VPL	68
Bijlage 7	Overgangsregelingen harmonisatie	70
Bijlage 8	Arbeidsduurverkorting oudere werknemers	71
Bijlage 9	Protocolafspraken 2024-2025	73

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 1	Definities
	In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder: a. Werkgever : PQ Silicas B.V. b. Vakorganisaties : De partijen aan werknemerszijde bij deze overeenkomst. c. Werknemer : Elk personeelslid (m/v) met standplaats in Nederland in dienst van de werkgever, ingedeeld in één tot de cao behorende salariscategorieën, met uitzondering van de stagiair en de vakantiewerker. d. Deeltijdwerknemer : Een werknemer die niet de volledige arbeidsduur van artikel 8 werkzaam is. Daar waar in de CAO wordt gesproken over werknemer wordt ook de deeltijdwerknemer bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor de deeltijdwerknemer naar evenredigheid van het voor hem geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in deze CAO anders wordt bepaald. e. Deeltijdpercentage : De arbeidsduur voor de deeltijdwerknemer in verhouding tot de arbeidsduur van artikel 8. f. Dag : Een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. g. Week : Een volle kalenderweek, beginnend op maandag. h. Maand : Een volle kalendermaand. i. Dienstrooster : Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt. j. Dienst : Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in artikel 8. k. Normale arbeidsduur : Het aantal uren dat de werknemer gewoonlijk volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht. l. Uurloon : 0,575% van het maandsalaris. m. Maandsalaris : Het voor de werknemer geldende maandsalaris op grond van hoofdstuk 4 en bijlage 1 cao. n. Jaarsalaris : Het maandsalaris vermenigvuldigd met 12,96. o. Maandinkomen : Het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen zoals bedoeld in hoofdstuk 5, voor zover deze een vast karakter dragen, zoals de dienstroostertoeslag, de vaste consignatietoeslag en de persoonlijke toeslag.

	p. Jaarinkomen : Het jaarsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen zoals bedoeld in hoofdstuk 5, voor zover deze een vast karakter dragen, zoals de dienstroostertoeslag, de vaste consignatietoeslag en de persoonlijke toeslag. q. Ondernemingsraad : Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden. r. Diensttijd : De periode gedurende welke een werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten arbeidsovereenkomsten bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van arbeidsovereenkomst gelieerd waren. s. Inleenkracht : de natuurlijke persoon die, anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan. t. BW : Burgerlijk Wetboek
--	---

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 2	Looptijd en wijziging cao
2.1	Looptijd Deze cao treedt in werking op 1 oktober 2024 en eindigt zonder dat enige opzegging is vereist op 30 september 2025.
2.2	Wijziging
2.2.1	Wijziging van de cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
2.2.2	Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als in het vorige lid bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
2.2.3	Als over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van twee maanden per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 3	Algemene verplichtingen van cao-partijen
3.1	Algemeen Partijen zijn verplicht deze cao te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie, direct of indirect, voeren of steunen, die tot doel heeft deze cao te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen. De vakorganisaties zullen ieder met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden zullen bevorderen. De werkgever zal eveneens nakoming van deze cao met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.
3.2	Geschillen Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijk oplossing, tenzij het verzoek direct wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.
3.3	Collectieve Arbeidsovereenkomst De werkgever zal ervoor zorg dragen, dat iedere werknemer kennis kan nemen van de inhoud van de cao.
3.4	Individuele arbeidsovereenkomst De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de cao en een eventueel geldend bedrijfsreglement van toepassing wordt verklaard. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen nadere bepalingen over de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen. Over de inhoud van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met de vakorganisaties overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.
3.5	Periodiek Overleg Tussen de werkgever en de vakorganisaties vindt regelmatig Periodiek Overleg plaats over de gang van zaken binnen de bedrijven en over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werkgever
4.1	Werkomstandigheden De werkgever zal binnen het bedrijf de belangen van de werknemers behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan bevorderen, een en ander zoals van een goed werkgever mag worden verwacht. Hij zal daarvoor aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en waar nodig zorg dragen voor medische controles.
4.2	Gezondheidsbeleid De werkgever voert een gezondheidsbeleid gericht op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer en op bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en overige werknemers.
4.3	Werkzaamheden De werkgever zal alleen die werkzaamheden opdragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevraagd.
4.4	Werktijden De werkgever draagt ervoor zorg, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.
4.5	Aanpassing arbeidsduur De werkgever zal een schriftelijk verzoek om in deeltijd te werken behandelen conform de Wet flexibel werken.
4.6	Melding vacatures Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende UWV Werkbedrijf.
4.7	Eenzijdig wijzigingsbeding De werkgever kan de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen als en voor zover aanpassing voortvloeit uit bepalingen in de individuele of de collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever zal van een dergelijk eenzijdig wijzigingsbeding alleen gebruik maken, als hij bij de betreffende wijziging van de arbeidsvoorwaarde een zodanig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werknemer
5.1	Werkomstandigheden De werknemer zal de belangen van de werkgever behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals van een goed werknemer mag worden verwacht. Hij zal de daarvoor gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich als dat wordt gevraagd periodiek medisch laten onderzoeken door een door de werkgever of met zijn instemming gekozen arts. De resultaten van dit onderzoek zullen, als de werknemer dit verzoekt, aan zijn huisarts of medisch specialist ter beschikking worden gesteld.
5.2	Werkzaamheden De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten. De werknemer zal tijdelijk arbeid verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie of onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Voor de werknemer van 55 jaar en ouder gelden ook de (aanvullende) bepalingen van artikel 39.
5.3	Werktijden De werknemer zal zich houden aan de voor hem geldende arbeidstijdregeling. De werknemer zal, als de werkgever dat noodzakelijk acht, verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.
5.4	Nevenwerkzaamheden Het is de werknemer toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten tenzij werkgever hier zwaarwegende bezwaren tegen heeft. Werknemer dient wel voor aanvang van de werkzaamheden dit te melden aan werkgever.
5.5	Geheimhouding De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstreekte geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever of van zijn cliënten bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

HOOFDSTUK 2	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG
Artikel 6	Indiensttreding
6.1	Proeftijd Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform de bepalingen van artikel 7:652 BW (onder andere ten hoogste twee maanden, voor beide partijen een gelijke termijn en schriftelijk overeen te komen).
6.2	Aard van de arbeidsovereenkomst
6.2.1	Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van bepaalde werkzaamheden. Als in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
6.2.2	Van artikel 7:668a lid 1 aanhef jº sub b BW (keten van arbeidsovereenkomsten) wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd als en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 7:690 BW (definitie uitzendovereenkomst). In de zin van dit cao-artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

HOOFDSTUK 2	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG
Artikel 7	Einde van de arbeidsovereenkomst
7.1 7.1.1 7.1.2 7.1.3	Opzegging De arbeidsovereenkomst kan wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW (ontslag op staande voet) en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 6.1 cao. Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1 cao eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is: - door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7:672 lid 2 BW van: 1 maand bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 5 jaar heeft geduurd; 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd; 3 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd; 4 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 15 jaar of langer heeft geduurd. - door opzegging door de werknemer met een termijn conform artikel 7:672 lid 3 BW van 1 maand. De opzegging vindt zo plaats dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.
7.2 7.2.1 7.2.2 7.2.3	Van rechtswege Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1 cao eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is van rechtswege op de kalenderdatum of de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dus zonder dat er enige opzegging is vereist. Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege en zonder dat opzegging nodig is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

HOOFDSTUK 3	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN
Artikel 8	Dienstrooster en arbeidsduur
8.1	Arbeidsduur
8.1.1	De arbeidsduur voor de werknemer met een voltijds dienstverband die niet werkzaam is in 5-ploegendienst bedraagt gemiddeld 40 uur per week. Deze arbeidsduur wordt verkort door toekenning van 92 uur extra vrije tijd (adv) per jaar.
8.1.2	Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.
8.2	Dienstrooster
8.2.1	De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster, in beginsel een jaarrooster, wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en van de overige bepalingen in deze cao over arbeidsduur en werktijden.
8.2.2	De werknemer ontvangt van de werkgever ten minste 28 dagen van tevoren mededeling van zijn dienstrooster. Als de aard van de werkzaamheden dit met zich meebrengt, kan deze mededelingstermijn door de werkgever worden verkort tot 4 dagen. De werkgever zal in dat geval de wekelijkse rusttijd (het 'rustrooster') wel 28 dagen van tevoren aan de werknemer meedelen.

HOOFDSTUK 3	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN
Artikel 9	Werktijden
9.1 9.1.1 9.1.2 9.1.3 9.1.4 9.1.5. 9.1.6. 9.1.7	Werktijden werknemers niet 5-ploegendienst De werknemer die niet in 5-ploegendienst werkzaam is, werkt volgens rooster op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week. In roosters met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur. In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten of in nacht-, ochtend- en middagdiensten. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt voor de verdeling van diensten een zo gelijk mogelijk spreiding van de dienstsoorten over de betreffende werknemers. In overleg met de ondernemingsraad kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, als daarmee een zwaarwegend belang is gediend. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, maar zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal terughoudend gebruik worden gemaakt. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur. In geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing als de werknemer bij doorlopend dienstverband al vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen. Regelingen over variabele werktijden worden in overleg met de ondernemingsraad getroffen. De werkgever heeft de mogelijkheid een 12-uurs nachtdienst mogelijk te maken. Indien dit vooraf gepland kan worden, zal hier met de ondernemingsraad overleg over plaatsvinden.
9.2 9.2.1 9.2.2 9.2.3 9.2.4	Werktijden werknemers 5-ploegendienst In 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen. Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld. Daarvoor moet de werknemer zijn vakantieplannen in december daaraan voorafgaand aan de werkgever kenbaar maken en moet de werkgever de planning van de groepsgewijze opleidingen en trainingen gereed te hebben. In het individuele rooster kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd, om voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantieopname, opleiding en training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen. Het aantal toe te voegen extra diensten en de momenten waarop deze worden toegevoegd, worden voor het begin van het kalenderjaar door de werkgever vastgesteld. Voor de werknemer van 55 jaar en ouder gelden ook de (aanvullende) bepalingen van artikel 39.

HOOFDSTUK 4	BELONING
Artikel 10	Functiegroepen en salariscategorieën
10.1	De functies van de werknemers zijn ingedeeld in de functiegroepen A tot en met K. Indeling van de functie in de groepen vindt plaats door vergelijking met referentiefuncties, die ter inzage liggen bij de afdeling Human Resources (HR). Deze referentiefuncties worden met behulp van de Orba®PM methode gewaardeerd. De normering van de referentiefuncties wordt met de vakorganisaties afgestemd.
10.2	Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun direct leidinggevenden ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakorganisaties ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht.
10.3	Ook van niet-referentiefuncties wordt een (beknopte) functieomschrijving opgesteld. Daarin worden de belangrijkste aspecten van de functie weergegeven. De functie wordt vervolgens op basis van vergelijking met referentiefuncties ingedeeld in een functiegroep.
10.4	Bij elke functiegroep hoort een salariscategorie (met een gelijke letter) met een begin en een eindsalaris. Zie hiervoor bijlage 1 cao.
10.5	De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salariscategorie waarin hij is geplaatst en van het aan hem toegekende salaris. De werknemer kan als hij dit wenst kennisnemen van de overwegingen die aan de indeling van zijn functie ten grondslag liggen. Als de werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de in bijlage 2 cao beschreven Beroepsprocedure functie-indeling.
10.6	Voor de werknemer voor wie de introductie van het nieuwe loongebouw per 1 januari 2010 leidt tot verlies van perspectief is als onderdeel van de harmonisatieafspraken is een perspectiefgarantie overeengekomen. Deze is opgenomen in bijlage 7 cao.

HOOFDSTUK 4	BELONING
Artikel 11	Salaris bij indiensttreding
11.1	De werknemer die bij indiensttreding over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie-indeling overeenkomt. Hij ontvangt ten minste het beginsalaris van deze salarisgroep. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring van de werknemer in soortgelijke functies bij een andere werkgever.
11.2	De werknemer die bij indiensttreding nog niet beschikt over de kundigheden en vaardigheden die voor een volledige, zelfstandige, goede en veilige uitoefening van zijn functie zijn vereist, kan gedurende een aan hem schriftelijk mee te delen periode (met een maximum van 18 maanden) in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan die waarin zijn functie is ingedeeld.

HOOFDSTUK 4	BELONING																											
Artikel 12	Periodieke salarisherziening																											
12.1	Per 1 januari van enig jaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van het functioneren van de werknemer ((in een 5-puntenschaal). De salarisherziening is daarnaast afhankelijk van zijn Relatieve Salaris Positie (rsp, het salaris van de werknemer uitgedrukt als een percentage van het eindsalaris), volgens onderstaande matrix. Deze herziening vindt niet plaats indien de werknemer op of na 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is getreden. <table><tr><th rowspan="2">Beoordeling</th><th colspan="3">% verhoging van het actuele salaris</th></tr><tr><th>rsp <80%</th><th>rsp 80% tot 90%</th><th>rsp 90% t/m 100%</th></tr><tr><td>Onvoldoende</td><td>0,0%</td><td>0,0%</td><td>0,0%</td></tr><tr><td>Te ontwikkelen</td><td>2,0%</td><td>1,5%</td><td>1,0%</td></tr><tr><td>Normaal/goed</td><td>3,5%</td><td>3,0%</td><td>2,5%</td></tr><tr><td>Zeer goed</td><td>4,5%</td><td>4,0%</td><td>3,5%</td></tr><tr><td>Uitmuntend</td><td>7,0%</td><td>6,0%</td><td>5,0%</td></tr></table> De verhoging wordt toegepast op het salaris van de werknemer, een en ander totdat het eindsalaris van zijn schaal is bereikt.	Beoordeling	% verhoging van het actuele salaris			rsp <80%	rsp 80% tot 90%	rsp 90% t/m 100%	Onvoldoende	0,0%	0,0%	0,0%	Te ontwikkelen	2,0%	1,5%	1,0%	Normaal/goed	3,5%	3,0%	2,5%	Zeer goed	4,5%	4,0%	3,5%	Uitmuntend	7,0%	6,0%	5,0%
Beoordeling	% verhoging van het actuele salaris																											
	rsp <80%	rsp 80% tot 90%	rsp 90% t/m 100%																									
Onvoldoende	0,0%	0,0%	0,0%																									
Te ontwikkelen	2,0%	1,5%	1,0%																									
Normaal/goed	3,5%	3,0%	2,5%																									
Zeer goed	4,5%	4,0%	3,5%																									
Uitmuntend	7,0%	6,0%	5,0%																									
12.2	De werknemer die het eindsalaris in zijn schaal heeft bereikt (rsp 100%) komt bij een beoordeling "zeer goed" of "uitmuntend" in aanmerking voor een - jaarlijks te verdienen - performance uitkering: <table><tr><th>Beoordeling</th><th>% uitkering</th></tr><tr><td>Zeer goed</td><td>2,0%</td></tr><tr><td>Uitmuntend</td><td>3,5%</td></tr></table> De jaarlijks te verdienen performance uitkering is ook van toepassing op de werknemer die als gevolg van een persoonlijke toeslag of EKA-toeslag een rsp >100% heeft.	Beoordeling	% uitkering	Zeer goed	2,0%	Uitmuntend	3,5%																					
Beoordeling	% uitkering																											
Zeer goed	2,0%																											
Uitmuntend	3,5%																											

HOOFDSTUK 4	BELONING
Artikel 13	Salaris bij plaatsing in een hogere salarisgroep
13.1	De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden. Bij promotie bedraagt de verhoging van het maandsalaris 2,5% van het feitelijke salaris van de werknemer. Na deze promotieverhoging zal het salaris ten minste het beginsalaris van de nieuwe salarisgroep bedragen.
13.2	De werknemer van wie de functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld en die deze functie volledig, zelfstandig goed en veilig uitoefent, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

HOOFDSTUK 4	BELONING
Artikel 14	Salaris bij plaatsing in een lagere salarisgroep
14.1	De werknemer die op eigen verzoek, door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of disfunctioneren, in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de demotie plaatsvond. Als het huidige salaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe salarisschaal, wordt het salaris verlaagd tot het eindsalaris van de nieuwe schaal.
14.2	De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden, herclassificatie of om medische redenen in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijft gedurende de lopende maand en de zes daaropvolgende maanden in zijn salarisgroep ingedeeld, met dien verstande, dat hem in die periode geen periodieke verhoging zal worden toegekend. Daarna wordt de werknemer in de met zijn functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld, waarbij zoveel mogelijk handhaving van zijn huidige salaris wordt nagestreefd. Als het toekennen van het eindsalaris in de lagere salarisgroep niet voldoende is om het huidige salaris te handhaven, wordt een persoonlijke toeslag toegekend ter grootte van het verschil tussen het salaris in de hogere salarisgroep en het eindsalaris in de lagere salarisgroep.
14.3	Deze in euro's vastgestelde persoonlijke toeslag wordt niet als een deel van het jaarsalaris beschouwd. Verhogingen van de salarisschalen worden niet toegepast op de persoonlijke toeslag. Bij promotie en herstructurering van salarisgroepen wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

HOOFDSTUK 4	BELONING
Artikel 15	Vakantie-uitkering
	De werknemer ontvangt jaarlijks - bij de salarisbetaling in mei - een vakantie-uitkering van 8%, berekend over 12 maal het (vaste) maandinkomen van de maand april. De vakantietoeslag is een betaling achteraf en heeft betrekking op de periode 1 juni tot en met 31 mei daaraan voorafgaand.

HOOFDSTUK 4	BELONING
Artikel 16	Algemene salarisherziening
16.1	Verhoging salarissen en salarisschalen De salarissen en salarisschalen worden 1 oktober 2024 verhoogd met 3,5% (bijlage 1 cao). De loonsverhoging geldt uitsluitend voor degenen die op het moment van (na)betaling in dienst van PQ Silicas zijn.

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN
Artikel 17	Overwerk
17.1	Dit cao-artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer ingedeeld in de salarisgroepen A tot en met G.
17.2	Onder overwerk wordt verstaan, extra uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt waardoor de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster wordt overschreden. Dit geldt ook voor deeltijdmedewerkers. Incidenteel overwerk aansluitend op de normale werktijd van een half uur of minder per dag wordt niet als overwerk aangemerkt. Schafttijd buiten het dienstrooster, doorgebracht op het bedrijf, nodig geworden door overwerk, wordt tot een maximum van een half uur als gewerkte tijd beschouwd.
17.3	Bij overwerk worden voor de gewerkte uren het uurloon (0,575% van het schaalsalaris) betaald vermeerderd met een toeslag. Bij overwerk in ploegendienst worden voor de gewerkte uren het uurloon vermeerderd met de ploegentoeslag betaald met een toeslag op het uurloon; De toeslag voor overwerk bedraagt: - 0,287% van het maandsalaris (50% van het uurloon) op maandag t/m vrijdag en op zaterdag tot 06.00 uur; - 0,575% van het maandsalaris (100% van het uurloon) op zaterdag vanaf 06.00 uur en zondag. Voor (over)werk op feestdagen geldt het bepaalde in artikel 19 cao.
17.4	Als een werknemer in 5-ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid hoefde te verrichten, is sprake van overwerk op roostervrije dagen. De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt 0,575% van het maandsalaris (100% van het uurloon). Voor overwerk op ingeroosterde dagen geldt voor deze werknemer een toeslag van 0,287% van het maandsalaris (50% van het uurloon), ongeacht op welke dag van de week het overwerk wordt verricht. Voor (over)werk op feestdagen geldt het bepaalde in artikel 19 cao.
17.5	Overwerkuren kunnen als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden vervangen door vrije tijd, die naar keuze van de werknemer en in overleg met de werkgever binnen uiterlijk 2 maanden dient te worden opgenomen. In dat geval wordt alleen de toeslag uitbetaald. Na het verstrijken van de periode van 2 maanden wordt het overwerk uitbetaald.
17.6	Uit artikel 17.1 cao vloeit voort dat de werknemer ingedeeld in de salarisgroep H en K geen vergoeding ontvangt voor extra uren die voortvloeien uit de inhoud en de normale uitoefening van de functie. Wanneer echter sprake is van een extra prestatie in opdracht van de werkgever (bijvoorbeeld het draaien van een extra dienst), geldt deze beperking niet en wordt ook voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep H en K overwerk vergoed. Voor de werknemer die een inconveniententoeslag ontvangt, wordt overwerk in dat geval alleen in tijd gecompenseerd (deze werknemer ontvangt dus geen overwerktoeslag).
17.7	Voor de werknemer van 55 jaar en ouder gelden ook de (aanvullende) bepalingen van artikel 40.

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN
Artikel 18	Vervallen

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN
Artikel 19	Werken op feestdagen
19.1	In dit artikel wordt onder algemeen erkende feestdagen verstaan: Oudejaarsdag, Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd en in lustrumjaren 5 mei voor de viering van nationale Bevrijdingsdag.
19.2	Een feestdag omvat een aaneengesloten periode van 24 uur, die start bij het begin van de ochtenddienst op de feestdag (om 06.00 resp. 07.00 uur). Uitzonderingen hierop zijn: - Paaszaterdag, startend bij het begin van de nachtdienst (om 22.00 resp. 23.00 uur); - Kerstavond (24 december), van 18.00 uur tot 06.00 uur resp. van 19.00 uur tot 07.00 uur op Eerste Kerstdag; - Oudejaarsdag (31 december), van 18.00 uur tot 06.00 uur resp. van 19.00 uur tot 07.00 uur op Nieuwjaarsdag;
19.3	Aan de werknemer werkzaam in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst zal als regel op feestdagen vrijaf worden gegeven. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen, voor zover de bedrijfsvoering dit toestaat, op Bevrijdingsdag een vrije dag op te nemen, ten laste van zijn vakantie- of adv-saldo. De werknemer in 4/5-ploegendienst en 5-ploegendienst die op Bevrijdingsdag roostervrij is, ontvangt - voor zover de Bevrijdingsdag niet valt op zaterdag of zondag - een gelijke compensatie in vrije tijd.
19.4	Werkgever houdt zich het recht voor om op feestdagen de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te staken. De werknemer en de ondernemingsraad zullen hiervan op redelijke termijn op de hoogte worden gesteld. De werknemer in 4/5- en 5-ploegendienst die volgens dienstrooster moet werken, maar in plaats daarvan roostervrije uren krijgt toegewezen, zal in overleg met de werkgever deze uren op een zaterdag en/of een zondag inhalen, als de uren op eigen verzoek aan hem zijn toegewezen. Als werkgever hiertoe het initiatief heeft genomen, hoeven deze uren niet te worden ingehaald.
19.5	Voor werk en overwerk op feestdagen ontvangt de werknemer een toeslag op het uurloon volgens de tabel opgenomen in bijlage 3.

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN																
Artikel 20	Consignatie																
20.1	Van consignatie is sprake, als de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt om in geval van onvoorziene omstandigheden na oproep, zo spoedig mogelijk maar uiterlijk 1 uur na oproep, werkzaamheden te verrichten die niet uit te stellen zijn.																
20.2	De geconsigneerde werknemer dient er voor zorg te dragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en dient zich te onthouden van activiteiten of handelingen die hem verhinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.																
20.3	Voor het werken volgens een consignatiedienstrooster ontvangt de werknemer een consignatietoeslag die afhankelijk is van het aantal medewerkers in dat rooster: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Bij een rooster met:</th><th>Toeslag als % van het maandsalaris</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2 werknemers</td><td>21,2%</td></tr> <tr> <td>3 werknemers</td><td>14,2%</td></tr> <tr> <td>4 werknemers</td><td>10,6%</td></tr> <tr> <td>5 werknemers</td><td>8,5%</td></tr> <tr> <td>6 werknemers</td><td>7,1%</td></tr> <tr> <td>7 werknemers</td><td>6,1%</td></tr> <tr> <td>8 werknemers</td><td>5,3%</td></tr> </tbody> </table>	Bij een rooster met:	Toeslag als % van het maandsalaris	2 werknemers	21,2%	3 werknemers	14,2%	4 werknemers	10,6%	5 werknemers	8,5%	6 werknemers	7,1%	7 werknemers	6,1%	8 werknemers	5,3%
Bij een rooster met:	Toeslag als % van het maandsalaris																
2 werknemers	21,2%																
3 werknemers	14,2%																
4 werknemers	10,6%																
5 werknemers	8,5%																
6 werknemers	7,1%																
7 werknemers	6,1%																
8 werknemers	5,3%																
20.4	De werknemer die op een collectieve adv- of vakantiedag is geconsigneerd, ontvangt ter compensatie een vrije dag, die hij op een later tijdstip kan opnemen.																
20.5	Een extra opkomst en de gewerkte uren van de geconsigneerde medewerker worden vergoed conform artikel 21 cao. Bij opkomst wordt minimaal 1 uur uitbetaald.																
20.6	De werknemer die anders dan op eigen verzoek of door eigen schuld uit de consignatieregeling gaat, ontvangt nog gedurende maximaal 2 jaar een in 4 gelijke termijnen aflopende compensatie van respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20% van de gemiddelde vergoeding voor consignatie die hij gedurende de laatste 6 maanden heeft ontvangen. De periode waarover compensatie wordt gegeven, zal nooit langer duren dan de tijd die de medewerker in de consignatieregeling heeft gezeten.																
20.7	Wanneer de werknemer op grond van medische indicatie, afgegeven door de bedrijfsarts, uit de consignatieregeling gaat en hij is 46 jaar of ouder maar jonger dan 55 jaar en op dat moment minimaal 10 jaren aaneengesloten consignatiediensten heeft gelopen, behoudt hij 50% van de op dat moment voor hem geldende consignatietoeslag.																
20.8	Voor de werknemer van 55 jaar en ouder gelden ook de (aanvullende) bepalingen van artikel 40.																

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN
Artikel 21	Extra opkomst en slaapuren
21.1	De werknemer die voor het verrichten van overwerk in opdracht van de werkgever een extra keer naar het bedrijf moet komen, ontvangt hiervoor een extra vergoeding van: - 0,862% van zijn maandsalaris (150% van het uurloon) per keer op maandag t/m vrijdag en zaterdag tot 18.00 uur; - 1,149% van zijn maandsalaris (200% van het uurloon) per keer op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zondag, op feestdagen en op collectieve snipperdagen.
21.2	Bij extra opkomsten tussen: - maandag 23:00 uur en dinsdag 06:00 uur; - dinsdag 23:00 uur en woensdag 06:00 uur; - woensdag 23:00 uur en donderdag 06:00 uur; - donderdag 23:00 uur en vrijdag 06:00 uur; - zondag 23:00 uur en maandag 06:00 uur worden de gewerkte uren vergoed als overwerk. Bovendien mag de werknemer de tijdens de extra opkomst tussen 23.00 uur en 06.00 uur gewerkte uren, vermeerderd met 1 uur, later aan zijn eerstvolgende dienst beginnen. Er bestaat geen aanspraak op betaling of opname op een ander tijdstip van rusturen die niet in de dienst volgend op het overwerk zijn opgenomen.
21.3	Bij extra opkomsten tussen: - vrijdag 23:00 uur en zaterdag 06:00 uur; - zaterdag 23:00 uur en zondag 06:00 uur worden per beide diensten naast de overwerkvergoeding evenzoveel uren vrijaf gegeven met een maximum van in het totaal 8. Deze uren worden geboekt als gespaarde uren (tvv) en kunnen op een later tijdstip maar binnen een maand worden opgenomen. Er bestaat geen aanspraak op betaling of opname op een ander tijdstip van rusturen die niet in de dienst volgend op het overwerk zijn opgenomen.

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN																																											
Artikel 22	Dienstroostertoeslag																																											
22.1	Voor het werken in roosters met een langdurig karakter wordt een dienstroostertoeslag toegekend. Deze toeslag voor het werken op inconveniënte uren wordt berekend aan de hand van de navolgende dagvenstermatrix: <table><tr><td>24:00</td><td colspan="4">30%</td><td rowspan="2">80%</td><td rowspan="6">80%</td></tr><tr><td>18:00</td><td colspan="4"></td></tr><tr><td>14:00</td><td colspan="4">0%</td><td rowspan="2">40%</td></tr><tr><td>07:00</td><td colspan="4"></td></tr><tr><td>00:00</td><td colspan="4">40%</td><td></td></tr><tr><td></td><td>ma</td><td>di</td><td>wo</td><td>do</td><td>vr</td><td>za</td><td>zo</td></tr></table>							24:00	30%				80%	80%	18:00					14:00	0%				40%	07:00					00:00	40%						ma	di	wo	do	vr	za	zo
24:00	30%				80%	80%																																						
18:00																																												
14:00	0%				40%																																							
07:00																																												
00:00	40%																																											
	ma	di	wo	do	vr		za	zo																																				
22.2	De dienstroostertoeslag bedraagt voor het werken in een: - 2-ploegendienstrooster: 10,0% van het maandsalaris; - 2-ploegendienstrooster (met arbeid op zaterdag): 12,5% van het maandsalaris; - 3-ploegendienstrooster: 19,0% van het maandsalaris; - 5-ploegendienstrooster: 28,5% van het maandsalaris.																																											
22.3	Als een werknemer wordt overgeplaatst naar een dienstrooster met een hogere toeslag, wordt met ingang van de dag van overplaatsing de toeslag betaald van het dienstrooster waarin hij is geplaatst.																																											
22.4	Aan een werknemer, die na in ploegendienst te hebben gewerkt, om bedrijfs- of medische redenen (afgegeven door een bedrijfsarts) naar een lager betaalde ploegendienst wordt overgeplaatst, wordt gedurende de lopende maand de toeslag betaald die behoort bij de door hem verlaten dienst. Daarna ontvangt hij nog gedurende maximaal 2 jaar een in 4 gelijke termijnen aflopende compensatie, achtereenvolgens van 80%, 60%, 40% en 20% van het verschil in ploegentoeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster. De periode waarover compensatie wordt gegeven zal nooit langer duren dan de tijd die de medewerker in de door hem verlaten ploegendienst heeft gewerkt.																																											
22.5	Voor de werknemer in ploegendienst (excl. zaterdag) bij PQ Nederland is als onderdeel van de harmonisatieafspraken is een overgangsregeling getroffen. Deze is opgenomen in bijlage 7 cao.																																											

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN
Artikel 23	Verschoven uren
23.1	Dit cao-artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer ingedeeld in de salarisgroepen A tot en met G.
23.1	Onder verschoven uren wordt verstaan uren waarop de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht buiten het voor hem geldende normale dienstrooster, zonder dat er sprake is van overwerk en voor zover dit afwijkende patroon niet langer dan een week aaneengesloten duurt.
23.2	Voor het werken op verschoven uren ontvangt de werknemer een eenmalige, enkelvoudige toeslag van 0,287 van zijn maandsalaris (50% van het uurloon) vermeerderd met een toeslag per tussen 18.00 en 07.00 uur gewerkt uur van 0,287% van zijn maandsalaris (50% van het uurloon) en eventueel vermeerderd met de voor hem geldende ploegentoeslag.

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN
Artikel 24	Sprongtoeslag
24.1	Onder sprongtoeslag wordt verstaan het in opdracht van de werkgever in plaats van de dienst volgens dienstrooster springen naar een andere dienst. De sprong moet minimaal een dag duren. Bij terugkeer in het oorspronkelijke rooster binnen 1 maand is er weer sprake van een sprong. Een reeks van studiedagen, instructiedagen en dergelijke worden niet beschouwd als andere dienst in de zin van deze definitie.
24.2	In geval van een sprong ontvangt de werknemer een eenmalige, enkelvoudige toeslag van 2,5% van zijn maandsalaris (435% van het uurloon).

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN
Artikel 25	Vaste reserve voor de 5-ploegendienst
25.1	De vaste reserve voor de 5-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstwerknemer, die door de werkgever verplicht is in te vallen in de 5-ploegendienst, als daartoe behoefte bestaat. De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 10% van het maandsalaris. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.
25.2	Per gewerkte invaldienst van 8 uur ontvangt de vaste reserve een toeslag van 1,35% van het maandsalaris (234% van het uurloon). Als hij invalt op een feestdag, ontvangt hij voor elk op die dag gewerkt uur 0,575% van het maandsalaris (100% van het uurloon). Bovendien heeft hij recht op een toeslag per op die feestdag gewerkt uur conform het bepaalde in artikel 20 (werken op feestdagen).
25.3	Als de vaste reserve op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is artikel 17 cao (overwerk) en artikel 23 cao (verschoven uren) op hem van toepassing. Als de vaste reserve op een dag waarop hij wel invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alleen het bepaalde in artikel 17 cao (overwerk) op hem van toepassing.
25.4	Moet de vaste reserve in de komende nacht invallen, dan zal de dagdienst in principe op een zodanig tijdstip worden beëindigd dat de vaste reserve een rustperiode van 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen. Als hij - hetzij in dagdienst, hetzij in 5-ploegendienst - meer diensten heeft gewerkt, dan overeenkomt met het aantal diensten volgens het dagdienstrooster voor die maand, ontvangt hij voor ieder meer gewerkt uur 0,575% van zijn maandsalaris (100% van het uurloon). Daarnaast ontvangt hij per meer gewerkt uur een toeslag van 0,575% van het maandsalaris (100% van het uurloon). Op de meer gewerkte diensten is bovendien artikel 21 cao van toepassing.
25.5	De vaste reserve kan bij het invallen geen aanspraak maken op de roostervrije dagen van het rooster van de werknemer voor wie hij moet invallen, indien en voor zover hij daardoor minder dan gemiddeld 40 uur per week zal werken. Indien de vaste reserve gedurende twee aaneengesloten kalenderweken een werknemer heeft vervangen, kan hij met ingang van de derde week wel aanspraak maken op de roostervrije dagen ingevolge het rooster van die werknemer.
25.6	Als de vaste reserve gedurende 12 weken ononderbroken in de 5-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 5-ploegendienst. De bepalingen van dit artikel zijn dan niet meer op hem van toepassing.

HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONINGEN
Artikel 26	Waarneming functie
26.1	Dit cao-artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer ingedeeld in de salarisgroepen A tot en met G.
26.2	De werknemer die tijdelijk waarneemt in een functie die hoger of lager is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisgroep, die met zijn functie overeenkomt.
26.3	Heeft de waarneming ten minste één week geduurd, dan ontvangt de werknemer over de gehele termijn van waarneming als extra beloning een toeslag. Deze toeslag bedraagt per volle dienst een evenredig deel van het verschil tussen de beginsalarissen van de desbetreffende functiegroepen, maar maximaal tussen 3 functiegroepen. De toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer van wie bij waardering van zijn functie reeds met waarneming van een hogere functie rekening is gehouden.
26.4	Als de werknemer tijdelijk een lager betaalde functie en/of functie met een lager beloond dienstrooster moet waarnemen, behoudt de medewerker het bij zijn eigen functie behorende schaalsalaris en/of dienstroostertoeslag.

HOOFDSTUK 6	VAKANTIE EN VERLOF
Artikel 27	Vakantie
27.1 27.1.1 27.1.2 27.1.3	Omvang vakantie De werknemer heeft recht op een basisvakantie met behoud van maandinkomen van 200 uur per kalenderjaar, bestaande uit 160 uur wettelijke vakantie en 40 uur bovenwettelijke vakantie. De werknemer die in een kalenderjaar de 40-jarige leeftijd bereikt of ouder is heeft per kalenderjaar recht op de navolgende extra uren bovenwettelijke vakantie: - vanaf de 40-jarige leeftijd: 8 uur; - vanaf de 45-jarige leeftijd: 16 uur; - vanaf de 50-jarige leeftijd: 24 uur; - vanaf de 55-jarige leeftijd: 32 uur; - vanaf de 60-jarige leeftijd: 40 uur. Voor de werknemer van PQ Silicas Eijsden die recht had op extra bovenwettelijke vakantie op grond van dienstjaren is een overgangsregeling getroffen. Deze is opgenomen in bijlage 7. De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.
27.2 27.2.1 27.2.2	Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd waarin hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft. In de gevallen genoemd in artikel 7:635 BW (geen arbeid, toch vakantie) bouwt de werknemer wel vakantie op, bijvoorbeeld als de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht door ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling of wegens het naleven van een wettelijke verplichting. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig wettelijke vakantie opgebouwd. Voor bovenwettelijke vakantie geldt dat bij arbeidsongeschiktheid alleen bovenwettelijke vakantie wordt opgebouwd over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid. Bij een volledig arbeidsongeschikte werknemer die niet in staat is om te re-integreren en op vakantie gaat worden geen vakantiedagen afgeschreven. De uitspraak van de bedrijfsarts zal hierin leidend zijn.
27.3 27.3.1 27.3.2	Opname vakantie De werknemer dient zijn vakantie zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin deze is toegekend. Vakantie kan worden opgenomen in uren. De werknemer kan één maal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen. Voor het opnemen van vakantie is toestemming van de direct leidinggevende vereist. Een verzoek voor het opnemen van vakantie voor een aaneengesloten periode (bijvoorbeeld zomervakantie, kerstvakantie) dient tijdig bij de direct leidinggevende te worden ingediend, opdat hij bij zijn beslissing rekening kan houden met zowel het belang van de betreffende werknemer als met het belang van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling.

27.4	Bedrijfsvakantie en collectieve snipperdagen
27.4.1	De werkgever kan jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vaststellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij het begin van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.
27.4.2	De werkgever kan bij het begin van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende snipperdagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.
27.5	Godsdienstige feestdagen Aan de werknemer zal, indien hij dit tijdig van tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.
27.6	Ziekte en bijzonder verlof tijdens vakantie
27.6.1	Als tijdens opgenomen vakantie de werknemer buiten zijn opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.
27.6.2	Als een bijzondere gebeurtenis als bedoeld in artikel 29.4 cao (betaald verlof bij bijzondere gebeurtenissen) zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.
27.7.	Verkopen van bovenwettelijke vakantie Bovenwettelijke vakantie dat door de werknemer is opgebouwd en niet wordt opgenomen, kan door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod dient ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan. Per door de werknemer verkocht vakantie-uur wordt $1,08 \times (0,575\%$ van het maandsalaris) uitbetaald. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende uurloon bepalend.
27.8	Vakantie en einde arbeidsovereenkomst
27.8.1	Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer, als hij dit wenst, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen vallen.
27.8.2	Als de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
27.8.3	De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris dat de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

27.9	Niet opgenomen vakantie
27.9.1	Niet opgenomen wettelijke vakantie vervalt zes maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer deze dagen/uren in redelijkheid niet heeft kunnen opnemen. Werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen zijn nog niet opgenomen wettelijke vakantie alsnog op te nemen.
27.9.2	Bovenwettelijke vakantie verjaart 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd.
27.9.3	De dagen die als eerste komen te vervallen of verjaren, worden als eerste opgenomen.

HOOFDSTUK 6	VAKANTIE EN VERLOF
Artikel 28	Arbeidsduurverkorting (adv)
28.1	Omvang adv
28.1.1	Naast de vakantie als bedoeld in artikel 27 cao, bouwt de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is adv op. Adv is geen vakantie als bedoeld in artikel 7:634 e.v. BW.
28.1.2	De werknemer die niet werkzaam is in 5-ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op 92 uur adv. De in een kalenderjaar op te bouwen adv wordt toegekend in uren en aan het begin van het kalenderjaar als voorschot geboekt op een adv-rekening op naam van de werknemer.
28.1.3	De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft dat kalenderjaar recht op een aantal adv-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal adv-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.
28.1.4	Bij volledige respectievelijk gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt artikel 27.2.2 cao overeenkomstig toegepast.
28.2	Opnemen en inroosteren van adv Adv-uren moeten in beginsel worden opgenomen in het jaar waarin deze uren worden opgebouwd. De werknemer kan adv-uren opnemen voor incidenteel vrijaf (snipperdagen) of voor een aaneengesloten periode vrijaf. Ook kan de werknemer de adv roostermatig inzetten voor verlaging van de (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verhinderen.
28.3	Kopen van adv De werknemer kan eenmaal per kalenderjaar, in overleg met de werkgever en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, maximaal 84 adv-uren kopen. De gekochte adv-uren worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn gekocht. Per door de werknemer gekocht adv-uur wordt 1,08 x (0,575% van het maandsalaris) op het salaris ingehouden. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende uurloon bepalend. De inhouding vindt plaats evenredig verdeeld over de resterende maanden van het kalenderjaar die volgen op de maand waarin de adv-uren zijn gekocht.
28.4	Verkopen van adv Adv dat door de werknemer is opgebouwd en niet wordt ingeroosterd of opgenomen, kan door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod dient ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan. Per door de werknemer verkocht adv-uur wordt 1,08 x (0,575% van het maandsalaris) uitbetaald. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende uurloon bepalend.

28.5	Resterend saldo Aan het eind van het jaar wordt in overleg met de direct leidinggevende een bestemming gegeven aan eventueel resterende adv-uren van dat jaar. Daarbij is de keuze of opnemen in het eerste kwartaal van het volgend kalenderjaar of verkopen. Uitbetaling van eventuele in dat jaar resterende adv-uren kan alleen met toestemming van de directie. Uitbetaling vindt plaats met de eerstvolgende salarisbetaling volgens de waarde zoals aangegeven in artikel 28.4 cao. Als een werknemer in de loop van het kalenderjaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder adv-uren opbouwt, worden de eventuele resterende adv-uren direct bij de overgang uitbetaald.
------	---

HOOFDSTUK 6	VAKANTIE EN VERLOF
Artikel 29	Betaald verlof
29.1	Algemeen Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden of echtgenoten wordt daaronder ook verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden verstaan. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder ook verstaan geregistreerd partnerschap.
29.2	Zwangerschaps- en bevallingsverlof De werknemer heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof overeenkomstig de bepalingen van de Wet arbeid en zorg. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op een wettelijke uitkering. Voor zover het loon het dagloon overstijgt, zal de werkgever dit deel aanvullen.
29.3	Kortdurend zorgverlof De werknemer heeft recht op verlof voor de duur van ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week voor de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van de echtgeno(o)t(e), een inwonend (pleeg)kind of ouder. De werknemer die gebruik maakt van het wettelijke recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in artikel 5:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg, heeft het recht de in de wet genoemde salarisdoorbetaling aan te vullen tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van vakantie en/of adv. Als verrekenprijs daarbij zal de in artikel 16.8. aangegeven waarde worden gehanteerd. Een periode van 12 achtereenvolgende maanden (zie artikel 5:2 van de Wet arbeid en zorg) dient voor het recht op kortdurend zorgverlof te worden beschouwd als een kalenderjaar.
29.4	Betaald verlof bij bijzondere gebeurtenissen Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op salarisdoorbetaling. Het is de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie en/of adv op te nemen. Echter in de hierna genoemde gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en hij die dag volgens het voor hem geldende dienstrooster had moeten werken: - vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer, van één van zijn kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders. - gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters. - gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, als de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderiving die hij van derden ontvangt of zou hebben kunnen ontvangen. - gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of polikliniek, voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden. - gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote.

	Na opname van het wettelijk geboorteverlof, heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. De werknemer kan deze uitkering aanvullen door verkoop aan de werkgever van maximaal 60 verlofuren. f. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer.
29.5	Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen. a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakorganisatie opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakorganisatie ter beschikking van de werkgever gestelde lijst. b. Het deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst. Het verzoek om vrijaf voor één van de onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakorganisatie als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.
29.6	Sollicitatie Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

HOOFDSTUK 6	VAKANTIE EN VERLOF
Artikel 30	Onbetaald verlof
30.1 30.1.1 30.1.2 30.1.3 30.1.4 30.1.5	Wettelijk onbetaald verlof <i>Algemeen</i> De werknemer heeft recht op het verlof zoals hieronder aangegeven en neergelegd in de Wet arbeid en zorg, mits is voldaan aan de voorwaarden die deze wet daaraan stelt. Voor de aanvraagtermijnen, duur van het verlof en de procedure voor de verlofaanvraag wordt verwezen naar de wet arbeid en zorg. Voor zover het verlof (gedeeltelijk) onbetaald is, kan de werknemer voor de duur van het verzuim vakantie en/of adv opnemen. Voor de consequenties ten aanzien van de arbeidvoorwaarden tijdens het verlof wordt verwezen naar bijlage 4 van deze cao. <i>Calamiteitenverlof</i> Verzuim wegens een calamiteit zoals bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg geen recht op salarisdoorbetaling, tenzij en voor zover in artikel 29.4 cao anders is bepaald. <i>Langdurend zorgverlof</i> De werknemer heeft per twaalf maanden recht op onbetaald langdurend zorgverlof gedurende zes maal de arbeidsduur per week. De noodzaak voor langdurend zorgverlof kan optreden indien de werknemer tijdelijk hulp moet bieden aan een ouder, partner of kind die levensbedreigend ziek is. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing. <i>Adoptie- en pleegzorgverlof</i> De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind of opname van een pleegkind recht op verlof zonder behoud van loon. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op een wettelijke uitkering. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing. <i>Ouderschapsverlof</i> De werknemer die ouder of verzorger is van een kind, heeft recht op ouderschapsverlof. Het verlof bedraagt ten hoogste 26 maal de arbeidsduur per week. Dit moet worden opgenomen voor de achtste verjaardag van het kind. Gedurende 9 maal de arbeidsduur per week heeft de werknemer recht op een uitkering van 70% van het (maximum) dagloon. Het ouderschapsverlof moet dan wel zijn opgenomen voordat het kind de leeftijd van 1 jaar bereikt. In geval van adoptie en pleegzorg moet het betaald verlof zijn opgenomen 1 jaar na de dag van feitelijke opnemings en voordat het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. Voor het overige is ouderschapsverlof zonder behoud van loon. De pensioenopbouw bij betaald ouderschapsverlof loopt normaal door. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.
30.2 30.2.1	Niet-wettelijk onbetaald verlof <i>Onbetaald verlof bij bijzondere gebeurtenissen</i> In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie of adv op te nemen. Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a. tot en met f. blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing. a. gedurende een halve dag bij zijn ondertrouw; b. gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk; c. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzuster; d. gedurende één dag of dienst bij zijn 25- en 40-jarig huwelijk en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of grootouders; e. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;

	f. gedurende één dag bij zijn verhuizing.
30.2.2	<i>Langdurend onbetaald verlof</i> a. De werknemer kan langdurend onbetaald verlof opnemen om gedurende een bepaalde periode minder uren te werken dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen (deeltijdverlof) of in het geheel niet te werken (voltijdverlof). Gedurende de periode van het onbetaald verlof blijft het dienstverband bestaan, ongeacht het aantal uren dat de werknemer verlof heeft. b. Er bestaat voor de werknemer geen wettelijk recht op opname van dit onbetaald verlof. Voor de opname van dit verlof geldt dat de werkgever en de werknemer overeenstemming dienen te bereiken over de opname en de wijze van opname van het onbetaalde verlof. Bij de beoordeling van het verzoek door de werkgever worden in ieder geval de volgende criteria gehanteerd: vervangingsmogelijkheden, continuïteit en werkdruk van overige werknemers. c. De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij verlof opneemt ten behoeve van een tussentijdse loopbaanonderbreking. De minimale duur van dit verlof is 1 maand en de maximale duur is 3 maanden. Wanneer de periode van verlof tot doel heeft de verzorging van kinderen van 0 tot 8 jaar, kan in overleg met de werkgever een langere periode worden afgesproken. Wanneer vooraf duidelijk is dat de werknemer na afloop van de verlofperiode niet terug zal keren (bijvoorbeeld bij de opname van verlof direct voorafgaand aan pensionering) en de arbeidsovereenkomst derhalve na de verlofperiode beëindigd zal worden, is de duur van het verlof onderwerp van gesprek tussen werkgever en werknemer. d. Gedurende het verlof zal de werkgever het loon niet doorbetalen. De werknemer aan wie onbetaald verlof is toegekend kan zijn levenslooptegoed aanwenden voor financiering van het verlof. De bepalingen uit het levensloopteglement zijn van overeenkomstige toepassing. e. Voor de aanvraagprocedure en de arbeidsvoorwaardelijke consequenties wordt verwezen naar bijlage 3 van deze cao.

HOOFDSTUK 7	Overige arbeidsvoorwaarden
Artikel 31	Reiskosten
31.1	Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer
31.1.1	De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer. Als de afstand woonwerk minder dan 5 km bedraagt (enkele reis) wordt geen vergoeding gegeven. Het maximum aantal te vergoeden km bedraagt 35 (enkele reis).
31.1.2	De vergoeding reiskosten woon-werkverkeer wordt berekend aan de hand van de volgende formule: afstand woon-werk in km (enkele reis) x 2 x € 0,23 per km x 214/12. De afstand woon-werk wordt bepaald met behulp van de ANWB-route-planner (snelste route).
31.1.3	De vergoeding reiskosten woon-werkverkeer wordt bij langdurige ziekte na 3 maanden stopgezet.
31.2	Vergoeding zakelijke reizen De vergoeding voor zakelijke reizen (dienstreizen) met de eigen auto bedraagt € 0,38 per km.

HOOFDSTUK 7	Overige arbeidsvoorwaarden
Artikel 32	Zorgverzekering
32.1	De werknemer ontvangt maandelijks een (extra) werkgeversbijdrage in de kosten van de zorgverzekering van € 30,- (bruto) per maand. Deze bijdrage maakt geen deel uit van de basis voor de berekening van salaris en/of inkomensbestanddelen uit de cao of de pensioengrondslag.
32.2	Over verrekening van de zorgverzekering voor werknemers van PQ Silicas Eijsden is als onderdeel van de harmonisatieafspraken een overgangsregeling getroffen. Deze is opgenomen in bijlage 7 cao.

HOOFDSTUK 7	OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN
Artikel 33	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid
33.1 33.1.1 33.1.2	Algemeen Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald. Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Onder maandinkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het maandinkomen zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van toepassing was. Onder ploegendienst worden voor de toepassing van dit artikel alle dienstroosters verstaan waarvoor de werknemer een dienstroostertoeslag ontvangt. Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel ook verstaan het op basis van de pensioenregeling van PQ Silicas uit te keren arbeidsongeschiktheidspensioen.
33.2 33.2.1 33.2.2 33.2.3 33.2.4	Loondoorbetaling Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Dit geldt ook voor de werknemer van wie re-integratie door de aard van de ziekte niet meer te verwachten is. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer - als hij aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan - gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA ontvangt gedurende de wettelijke periode genoemd in artikel 7:629 BW, boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Dit geldt ook bij bedrijfsongevallen en over gewerkte uren in het kader van re-integratie.

33.3	Slotbepalingen
33.3.1	De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen die artikel 7:629 en artikel 7:660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
33.3.2	Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt, heeft werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen als de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.
33.3.3	Als de sociale verzekeringsuitkeringen worden gekort door toedoen van de werknemer, zal de verlaging van de uitkering niet door de werkgever worden gecompenseerd. De op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen door de werkgever worden onmiddellijk verlaagd met hetzelfde bedrag waarmee de uitkering is gekort.
33.3.4	Vorderingen die de werknemer heeft op het UWV of op andere wettelijke uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid, worden door hem aan de werkgever overgedragen, voor zolang het maandinkomen door de werkgever wordt doorbetaald of voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt.
33.3.5	Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid bij een of meer derden een vordering tot schadevergoeding voor salarisderving kan claimen. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren, ter grootte van de aanvullende uitkeringen die de werknemer op grond van dit artikel zou ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding ten aanzien van derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met de schadevergoeding die de werkgever van de derde(n) ontvangt.

HOOFDSTUK 7	OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN																																																																																				
Artikel 34	Pensioen																																																																																				
34.1	Pensioenregeling																																																																																				
34.1.1	In het bedrijf geldt de pensioenregeling van PQ Silicas. Deelname aan deze pensioenregeling is voor de werknemer verplicht en is uitgewerkt en vastgelegd in het Pensioenreglement PQ Silicas.B.V. De tekst in dit artikel betreft een samenvatting op hoofdlijnen waaraan geen rechten kunnen worden ontleend.																																																																																				
34.1.2	De pensioenregeling heeft de volgende kenmerken: <table><tr><th colspan="4">Kenmerken Pensioenregeling PQ Silicas B.V. per 1 september 2024</th></tr><tr><td colspan="2">Pensioensysteem</td><td colspan="2">Beschikbare premie voor zowel basisregeling tot salarissgrens € 50.929 (2024) en 51.859 (2025) als voor de excedentregeling boven deze salarissgrens tot een maximum van € 137.800 (2025). Voor de basisregeling en de excedentregeling gelden echter verschillende premiestaffels.</td></tr><tr><td colspan="2">Salarissgrens en maximum</td><td colspan="2">Salarissgrens wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd met het nominale bedrag waarmee de franchise in dat jaar wordt verhoogd. Het maximum wordt jaarlijks aangepast in lijn met de fiscale regels.</td></tr><tr><td colspan="2">Toetredingsleeftijd</td><td colspan="2">Vanaf 18 jaar.</td></tr><tr><td colspan="2">Pensioenleeftijd</td><td colspan="2">68 jaar.</td></tr><tr><td colspan="2">Pensioengevend salaris</td><td colspan="2">Vast bruto jaarsalaris (op 1 januari) inclusief vakantietoeslag, dienstroostertoeslag en overige vaste toeslagen.</td></tr><tr><td colspan="2">Pensioengrondslag</td><td colspan="2"><i>Basisregeling:</i> Pensioengevend salaris tot salarissgrens minus franchise. Franchise bedraagt € 17.545 (2024) en 18.475 (2025) en wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd met de procentuele stijging van de AOW-uitkering (voor een gehuwde). <i>Excedentregeling:</i> Pensioengevend salaris boven salarissgrens tot een maximum van € 137.800 (2024 en 2025).</td></tr><tr><td colspan="2">Pensioenopbouw</td><td colspan="2">Twee leeftijdsafhankelijke premietabellen (netto inleg).<table><tr><th colspan="2">Leeftijd</th><th>Basisregeling</th><th>Excedentregeling</th></tr><tr><th>van</th><th>tot</th><th>Premie (%) van PG</th><th>Premie (%) van PG</th></tr><tr><td>18</td><td>20</td><td>8,12%</td><td>4,50%</td></tr><tr><td>20</td><td>25</td><td>8,93%</td><td>5,20%</td></tr><tr><td>25</td><td>30</td><td>10,44%</td><td>6,30%</td></tr><tr><td>30</td><td>35</td><td>12,06%</td><td>7,70%</td></tr><tr><td>35</td><td>40</td><td>14,04%</td><td>9,40%</td></tr><tr><td>40</td><td>45</td><td>16,24%</td><td>11,50%</td></tr><tr><td>45</td><td>50</td><td>18,91%</td><td>14,00%</td></tr><tr><td>50</td><td>55</td><td>22,16%</td><td>17,20%</td></tr><tr><td>55</td><td>60</td><td>25,98%</td><td>21,20%</td></tr><tr><td>60</td><td>65</td><td>30,74%</td><td>26,40%</td></tr><tr><td>65</td><td>68</td><td>35,61%</td><td>31,62%</td></tr></table></td></tr></table>	Kenmerken Pensioenregeling PQ Silicas B.V. per 1 september 2024				Pensioensysteem		Beschikbare premie voor zowel basisregeling tot salarissgrens € 50.929 (2024) en 51.859 (2025) als voor de excedentregeling boven deze salarissgrens tot een maximum van € 137.800 (2025). Voor de basisregeling en de excedentregeling gelden echter verschillende premiestaffels.		Salarissgrens en maximum		Salarissgrens wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd met het nominale bedrag waarmee de franchise in dat jaar wordt verhoogd. Het maximum wordt jaarlijks aangepast in lijn met de fiscale regels.		Toetredingsleeftijd		Vanaf 18 jaar.		Pensioenleeftijd		68 jaar.		Pensioengevend salaris		Vast bruto jaarsalaris (op 1 januari) inclusief vakantietoeslag, dienstroostertoeslag en overige vaste toeslagen.		Pensioengrondslag		<i>Basisregeling:</i> Pensioengevend salaris tot salarissgrens minus franchise. Franchise bedraagt € 17.545 (2024) en 18.475 (2025) en wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd met de procentuele stijging van de AOW-uitkering (voor een gehuwde). <i>Excedentregeling:</i> Pensioengevend salaris boven salarissgrens tot een maximum van € 137.800 (2024 en 2025).		Pensioenopbouw		Twee leeftijdsafhankelijke premietabellen (netto inleg). <table><tr><th colspan="2">Leeftijd</th><th>Basisregeling</th><th>Excedentregeling</th></tr><tr><th>van</th><th>tot</th><th>Premie (%) van PG</th><th>Premie (%) van PG</th></tr><tr><td>18</td><td>20</td><td>8,12%</td><td>4,50%</td></tr><tr><td>20</td><td>25</td><td>8,93%</td><td>5,20%</td></tr><tr><td>25</td><td>30</td><td>10,44%</td><td>6,30%</td></tr><tr><td>30</td><td>35</td><td>12,06%</td><td>7,70%</td></tr><tr><td>35</td><td>40</td><td>14,04%</td><td>9,40%</td></tr><tr><td>40</td><td>45</td><td>16,24%</td><td>11,50%</td></tr><tr><td>45</td><td>50</td><td>18,91%</td><td>14,00%</td></tr><tr><td>50</td><td>55</td><td>22,16%</td><td>17,20%</td></tr><tr><td>55</td><td>60</td><td>25,98%</td><td>21,20%</td></tr><tr><td>60</td><td>65</td><td>30,74%</td><td>26,40%</td></tr><tr><td>65</td><td>68</td><td>35,61%</td><td>31,62%</td></tr></table>		Leeftijd		Basisregeling	Excedentregeling	van	tot	Premie (%) van PG	Premie (%) van PG	18	20	8,12%	4,50%	20	25	8,93%	5,20%	25	30	10,44%	6,30%	30	35	12,06%	7,70%	35	40	14,04%	9,40%	40	45	16,24%	11,50%	45	50	18,91%	14,00%	50	55	22,16%	17,20%	55	60	25,98%	21,20%	60	65	30,74%	26,40%	65	68	35,61%	31,62%
Kenmerken Pensioenregeling PQ Silicas B.V. per 1 september 2024																																																																																					
Pensioensysteem		Beschikbare premie voor zowel basisregeling tot salarissgrens € 50.929 (2024) en 51.859 (2025) als voor de excedentregeling boven deze salarissgrens tot een maximum van € 137.800 (2025). Voor de basisregeling en de excedentregeling gelden echter verschillende premiestaffels.																																																																																			
Salarissgrens en maximum		Salarissgrens wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd met het nominale bedrag waarmee de franchise in dat jaar wordt verhoogd. Het maximum wordt jaarlijks aangepast in lijn met de fiscale regels.																																																																																			
Toetredingsleeftijd		Vanaf 18 jaar.																																																																																			
Pensioenleeftijd		68 jaar.																																																																																			
Pensioengevend salaris		Vast bruto jaarsalaris (op 1 januari) inclusief vakantietoeslag, dienstroostertoeslag en overige vaste toeslagen.																																																																																			
Pensioengrondslag		<i>Basisregeling:</i> Pensioengevend salaris tot salarissgrens minus franchise. Franchise bedraagt € 17.545 (2024) en 18.475 (2025) en wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd met de procentuele stijging van de AOW-uitkering (voor een gehuwde). <i>Excedentregeling:</i> Pensioengevend salaris boven salarissgrens tot een maximum van € 137.800 (2024 en 2025).																																																																																			
Pensioenopbouw		Twee leeftijdsafhankelijke premietabellen (netto inleg). <table><tr><th colspan="2">Leeftijd</th><th>Basisregeling</th><th>Excedentregeling</th></tr><tr><th>van</th><th>tot</th><th>Premie (%) van PG</th><th>Premie (%) van PG</th></tr><tr><td>18</td><td>20</td><td>8,12%</td><td>4,50%</td></tr><tr><td>20</td><td>25</td><td>8,93%</td><td>5,20%</td></tr><tr><td>25</td><td>30</td><td>10,44%</td><td>6,30%</td></tr><tr><td>30</td><td>35</td><td>12,06%</td><td>7,70%</td></tr><tr><td>35</td><td>40</td><td>14,04%</td><td>9,40%</td></tr><tr><td>40</td><td>45</td><td>16,24%</td><td>11,50%</td></tr><tr><td>45</td><td>50</td><td>18,91%</td><td>14,00%</td></tr><tr><td>50</td><td>55</td><td>22,16%</td><td>17,20%</td></tr><tr><td>55</td><td>60</td><td>25,98%</td><td>21,20%</td></tr><tr><td>60</td><td>65</td><td>30,74%</td><td>26,40%</td></tr><tr><td>65</td><td>68</td><td>35,61%</td><td>31,62%</td></tr></table>		Leeftijd		Basisregeling	Excedentregeling	van	tot	Premie (%) van PG	Premie (%) van PG	18	20	8,12%	4,50%	20	25	8,93%	5,20%	25	30	10,44%	6,30%	30	35	12,06%	7,70%	35	40	14,04%	9,40%	40	45	16,24%	11,50%	45	50	18,91%	14,00%	50	55	22,16%	17,20%	55	60	25,98%	21,20%	60	65	30,74%	26,40%	65	68	35,61%	31,62%																														
Leeftijd		Basisregeling	Excedentregeling																																																																																		
van	tot	Premie (%) van PG	Premie (%) van PG																																																																																		
18	20	8,12%	4,50%																																																																																		
20	25	8,93%	5,20%																																																																																		
25	30	10,44%	6,30%																																																																																		
30	35	12,06%	7,70%																																																																																		
35	40	14,04%	9,40%																																																																																		
40	45	16,24%	11,50%																																																																																		
45	50	18,91%	14,00%																																																																																		
50	55	22,16%	17,20%																																																																																		
55	60	25,98%	21,20%																																																																																		
60	65	30,74%	26,40%																																																																																		
65	68	35,61%	31,62%																																																																																		

34.1.3	Standaard beleggingsprofiel	De standaard toe te passen lifecycle wordt ingevuld op basis van passief beleggen volgens het neutrale risicoprofiel die voorsorteert op doorbeleggen na pensioendatum. Medewerkers kunnen dit ten allen tijden aanpassen in hun persoonlijke portaal bij Be Frank.
	Partnerpensioen	Het levenslange partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum wordt aangepast aan de WTP met een dekking die gelijk is aan 22,8% van het pensioengevend salaris. Na pensioengerechtigde leeftijd: eventueel partnerpensioen mee te verzekeren in combinatie met de aankoop van een ouderdomspensioen, te financieren met het opgebouwde pensioenkapitaal.
	Wezenpensioen	Het wezenpensioen bij overlijden voor pensioendatum wordt aangepast aan de WTP met een dekking die gelijk is aan 10% van het pensioengevend salaris en wordt uitgekeerd tot de wees / wezen de leeftijd van 25 jaar bereikt / bereiken.
	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij arbeidsongeschiktheid voor ten minste 35% en verkrijgen van een WIA-uitkering, wordt de pensioenregeling geheel of gedeeltelijk voortgezet door de pensioenuitvoerder.
	Uitloopdekking	De uitloopdekking na uitdiensttreding van het levenslange (en tijdelijke) partnerpensioen en het wezenpensioen wordt verlengd naar drie maanden plus de WW / ziektewet-periode.
	Werkgeverspremie	Totale (actuariële) premie en kosten minus werknemerspremies.
	Werknemerspremie	4% van de pensioengrondslag
De werkgever zal zijn toestemming aan reglementswijzigingen en aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan na overleg met de vakorganisaties.		
34.2	Anw-vervangend tijdelijk nabestaandenpensioen Voor alle werknemers is een Anw-hiaatverzekering met dekking tot 67 jaar gesloten. De werknemersbijdrage voor deze verplichte verzekering bedraagt € 15,- per maand, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.	
34.3	Flexibele pensionering	
34.3.1	De werknemer heeft de mogelijkheid om zijn pensioen in overleg met de werkgever en conform de voorwaarden van de pensioenuitvoerder en de bepalingen van de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling op een andere dan de voor hem geldende standaard pensioeningangsdatum geheel of gedeeltelijk te laten ingaan.	
34.3.2	Het pensioen gaat echter niet eerder in dan op de eerste van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd en niet later dan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.	
34.3.3	Bij volledige flexibele pensionering wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft. Bij gedeeltelijke flexibele pensionering wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijdovereenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.	
34.4	Pensioenuitvoerder De pensioenregeling wordt uitgevoerd door een pensioenuitvoerder die de werkgever heeft geselecteerd op basis van een uitvoeringsovereenkomst.	

	De pensioenuitvoerder is Be Frank.
34.5	Wijzigingen pensioen per 1 september 2024 1. Standaard Lifecycle: De neutrale lifecycle beleggingsoptie zal doorbeleggen na de pensioendatum ondersteunen. 2. Levenslang Partnerpensioen: Dekking van 22,8% van het pensioengevend salaris. 3. Wezenpensioen: Dekking van 10% van het pensioengevend salaris, uitkering tot 25 jaar. 4. Tijdelijk Partnerpensioen: (ANW-hiaat) Blijft ongewijzigd verzekerd.

HOOFDSTUK 7	OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN
Artikel 35	Jubileumuitkering
	De werknemer die een dienstjubileum viert, ontvangt bij een: - 25-jarig dienstverband een jubileumuitkering van 1 maandinkomen; - 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering van 2 maandinkomens; - 50-jarig dienstverband een jubileumuitkering van 2 maandinkomens. Wettelijke normen bepalen of en in hoeverre over deze uitkering belasting en premies moeten worden betaald.

HOOFDSTUK 7	OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN
Artikel 36	Uitkering bij overlijden
	Als een medewerker overlijdt, zal een overlijdensuitkering worden verstrekt aan de erfgenamen. Het uit te keren bedrag is gelijk aan het maandinkomen over het resterende deel van de maand van overlijden plus het maandinkomen van de 2 daaropvolgende maanden. De eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving ter zake van het overlijden worden met het uit te keren bedrag verrekend.

HOOFDSTUK 7	OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN
Artikel 37	Verzekering 3e WW Jaar
	Private aanvulling WW en WGA (PAWW)
37.1	Cao-partijen zijn op 14 maart 2022 overeengekomen om de private aanvulling van de WW en WGA bij Stichting PAWW met 5 jaar te verlengen (verzamel-cao sector Industrie en Techniek, sector 2 - No. 02, looptijd 01-10-2022 tot 01-10-2027). Hiermee wordt ten behoeve van de werknemer voorzien in een aanvulling op een eventuele WW- of WGA-uitkering.
37.2	De premie voor deze aanvullende verzekering wordt ingehouden op het brutoloon en afgedragen aan de Stichting PAWW.
37.3	Verdere info is te vinden op www.spaww.nl

HOOFDSTUK 8	INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID
Artikel 38	Duurzame inzetbaarheid
38.1	Het voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.
38.2	Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen. De werknemer volgt daartoe die relevante (vakgerichte) opleidingen waartoe hij redelijkerwijs in staat is.
38.3	De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid in overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.
38.4	De werkgever heeft voor het volgen van opleidingen een faciliteitenregeling vastgesteld. Deze is opgenomen in het bedrijfsreglement.

HOOFDSTUK 8	INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID
Artikel 39	Scholing jeugdige werknemers
	De niet-partieel leerplichtige werknemer die een opleiding volgt krachtens de wet op het leerlingwezen zal hiertoe in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd met een maximum van 1 dag per week. Dit geldt eveneens voor de werknemer tot 19 jaar die een opleiding volgt die in het belang is van een door hem vervulde of te vervullen functie, dan wel een vormingscursus volgt of een combinatie van beide.

HOOFDSTUK 8	INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID
Artikel 40	Inzetbaarheid oudere werknemers
40.1	Vrijstelling van extra diensten De werknemer van 55 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster als bedoeld in artikel 9.2.2 het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie. De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de ondernemingsraad anders overeengekomen wordt.
40.2	Minder belastend dienstrooster De werkgever zal de werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegendienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.
40.3 40.3.1 40.3.2	Overwerk en consignatie De werknemer van 55 jaar en ouder kan als regel niet worden verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden werkzaamheden en consignatiediensten te verrichten. Met ingang van 1 januari 2022 wordt deze leeftijdsgrens op 58 jaar gesteld. Voor werknemers geboren in de geboortejaren 1966 tot en met 1969 geldt de volgende gefaseerde verhoging van de leeftijdsgrens als overgangsmaatregel: - 1966: leeftijdsgrens 56 jaar; - 1967: leeftijdsgrens 56 jaar en 6 maanden; - 1968: leeftijdsgrens 57 jaar; - 1969: leeftijdsgrens 58 jaar.
40.4 40.4.1 40.4.2 40.4.3	Afbouwregeling dienstroostertoeslag en consignatie De werknemer van 55 jaar of ouder die na vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster. Daarna ontvangt hij achtereenvolgens gedurende 4 maanden 80%, gedurende 4 maanden 60%, gedurende 3 maanden 40% en gedurende 3 maanden 20% van de oude toeslag of van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag. De zelfde afbouwregeling geldt voor de werknemer van 55 jaar of ouder die langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek niet langer geconsigneerd is. Voor de werknemer van 50 jaar en ouder van PQ Silicas Eijsden is als onderdeel van de harmonisatieafspraken is een overgangsregeling getroffen. Deze is opgenomen in bijlage 7 cao.
40.5	Arbeidsduurverkorting oudere werknemers Met inachtneming van de adviezen en aanbevelingen van de werkgroep DI, zijn cao-partijen op 2 december 2021 de in de bijlage 8 opgenomen regeling "Arbeidsduurverkorting oudere werknemers PQ Silicas" overeengekomen.

HOOFDSTUK 8	INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID
Artikel 41	Reorganisatie
41.1	Als de werkgever een voornemen heeft waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisaties. Daarbij zal aan de vakorganisaties alle relevante informatie worden verstrekt en een motivering van het voornemen worden gegeven.
41.2	Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen de onderneming. In dit geval zijn de sociale regels van toepassing, die tussen de werkgever en de vakorganisaties zijn of zullen worden overeengekomen.
41.3	De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakorganisaties is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de vakorganisaties is gevoerd. Als zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voorzien, waarbij van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevraagd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakorganisaties af te wijken.
41.4	Onder gedwongen collectief ontslag wordt hier verstaan ontslag door overtolligheid, waarbij betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of op andere wijze tekort schieten in het verlenen van medewerking.

HOOFDSTUK 8	INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID
Artikel 42	Inleenkrachten
42.1 42.1.1	Uitgangspunt Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de onderneming moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als de positie van het eigen personeel daardoor niet in gevaar wordt gebracht. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder een cao, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
42.2 42.2.1 42.2.2 42.2.3	Beloning Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van de cao voor PQ Silicas. De maandsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel (exclusief vakantietoeslag), gebaseerd op een arbeidsduur van 33,6 uur per week voor medewerkers in 5-ploegendienst respectievelijk 40 uur per week voor overige medewerkers. De dienstroostertoeslag wordt vastgesteld volgens het bepaalde in artikel 21 cao. Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de PQ Silicas salarisschalen gebaseerde beloning.

HOOFDSTUK 9	VAKORGANISATIES EN MEDEZEGGENSCHAP
Artikel 43	Faciliteiten vakorganisaties
	Het functioneren van de vakorganisaties is mede afhankelijk van de mate waarin de leden betrokken zijn bij het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. De werkgever zal daarom mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven, voor zover dit met het oog op eerder genoemde betrokkenheid nodig is.

HOOFDSTUK 9	VAKBONDWERK EN MEDEZEGGENSCHAP
Artikel 44	Informatie aan ondernemingsraad
44.1	Ter uitvoering van artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid. Van dit verslag zal op verzoek aan de werknemers en aan de vakorganisaties een exemplaar worden verstrekt.
44.2	De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de ondernemingsraad over: - de omvang en redenen van het verrichte overwerk (artikel 17 cao). - het aantal werknemers dat een sanctie opgelegd heeft gekregen omdat de voorschriften bij ziekte niet in acht zijn genomen (artikel 33 cao). - het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden (artikel 41 cao).

BIJLAGEN	Behorende bij de cao voor PQ Silicas B.V.			
Bijlage 1	Salarisgroepen en salarisschalen			
	Maandsalarissen per 1 oktober 2024 <i>(inclusief verhoging met 3,5,%)</i>			
	Salarisgroep	Orba-punten	Beginsalaris	Eindsalaris (rsp-100)
	A	0 tot 25	2635	3354
	B	25 tot 53	2667	3478
	C	53 tot 78	2731	3646
	D	78 tot 103	2819	3831
	E	103 tot 128	2951	4106
	F	128 tot 153	3110	4456
	G	153 tot 178	3397	4890
	H	178 tot 203	3709	5363
	K	203 tot 220	4153	6028

BIJLAGEN	Behorende bij de cao voor PQ Silicas B.V.
Bijlage 2	Beroepsprocedure functie-indeling
1	Indelingsbeslissing Als een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn direct leidinggevende. Deze kan zo nodig de naast hogere leidinggevende en/of de afdeling Human Resources (HR) inschakelen. Als dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.
2 2.1 2.2 2.3 2.4 2.5	Intern beroep De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan. Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling HR en dient de gronden te bevatten waarom de werknemer van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. Voor zover van toepassing dient de werknemer bij het intern beroep tevens de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele herziening met terugwerkende kracht zou moeten ingaan. Betrokkene dient de eigen leidinggevende in kennis te stellen van het ingediende beroep. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd. Voordat een beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de direct leidinggevende en naast hogere leidinggevende ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de directe leidinggevende, beslist de naast hogere leidinggevende over de inhoud van de functieomschrijving. De afdeling HR schakelt de functiewaarderingsdeskundige van Werkgeversvereniging AWWN in. De functiewaarderingsdeskundige analyseert de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met de referentiefunctie(s) die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn, mogelijk wordt gemaakt. De beslissing wordt, op basis van het advies van de functiewaarderingsdeskundige, via de afdeling HR, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer meegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.
3 3.1 3.2 3.3	Extern beroep Als een werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakorganisatie, die partij is bij de cao, verzoeken in overleg te treden met de afdeling HR en AWWN over de vraag of de functie juist is ingedeeld. De bezoeksdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Als geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakorganisatie.

	Deze kunnen voor schriftelijk advies eventueel een aan deskundige van AWWN als systeemhouder inschakelen. De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.
4	Herhaald beroep Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder 1. bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.
5	Overige punten Als bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. Als een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

BIJLAGEN	Behorende bij de cao voor PQ Silicas B.V.																																																							
Bijlage 3	Werken op feestdagen																																																							
1	Voor werk en overwerk op feestdagen ontvangt de werknemer een toeslag op het uurloon volgens onderstaande tabel. De feestdagtoeslagen zijn aangegeven als een percentage van het maandsalaris. Tussen haakjes is het daarmee corresponderende percentage van het uurloon vermeld. <table><tr><th>Feestdag</th><th colspan="3">Pasen</th><th colspan="2">Pinksteren</th></tr><tr><th>Dag/uren</th><td>Zaterdag 22.00-06.00</td><td>Eerste Paasdag* 06.00-06.00</td><td>Tweede Paasdag 06.00-06.00</td><td>Eerste* Pinksterdag 06.00-06.00</td><td>Tweede Pinksterdag 06.00-06.00</td></tr><tr><th>Toeslag</th><td colspan="3">1,438 (250%)</td><td colspan="2">1,438 (250%)</td></tr><tr><th>Feestdag</th><th colspan="3">Kerst</th><th colspan="2" rowspan="3">* vervangende vrije tijd (vvt)</th></tr><tr><th>Dag/uren</th><td>24 december 18.00-06.00</td><td>Eerste Kerstdag* 06.00-06.00</td><td>Tweede Kerstdag 06.00-06.00</td></tr><tr><th>Toeslag</th><td colspan="3">1,438 (250%)</td></tr><tr><th>Feestdag</th><th>Oudejaars- dag</th><th>Nieuwjaars- dag</th><th>Koningsdag</th><th>Hemelvaarts dag</th><th>Bevrijdings- dag*</th></tr><tr><th>Dag/uren</th><td>31 december 18.00-06.00</td><td>1 januari 06.00-06.00</td><td>06.00-06.00</td><td>06.00-06.00</td><td>06.00-06.00</td></tr><tr><th>Toeslag</th><td>1,438 (250%)</td><td>1,438 (250%)</td><td>1,438 (250%)</td><td>1,438 (250%)</td><td>1,438 (250%)</td></tr></table>						Feestdag	Pasen			Pinksteren		Dag/uren	Zaterdag 22.00-06.00	Eerste Paasdag* 06.00-06.00	Tweede Paasdag 06.00-06.00	Eerste* Pinksterdag 06.00-06.00	Tweede Pinksterdag 06.00-06.00	Toeslag	1,438 (250%)			1,438 (250%)		Feestdag	Kerst			* vervangende vrije tijd (vvt)		Dag/uren	24 december 18.00-06.00	Eerste Kerstdag* 06.00-06.00	Tweede Kerstdag 06.00-06.00	Toeslag	1,438 (250%)			Feestdag	Oudejaars- dag	Nieuwjaars- dag	Koningsdag	Hemelvaarts dag	Bevrijdings- dag*	Dag/uren	31 december 18.00-06.00	1 januari 06.00-06.00	06.00-06.00	06.00-06.00	06.00-06.00	Toeslag	1,438 (250%)	1,438 (250%)	1,438 (250%)	1,438 (250%)	1,438 (250%)
Feestdag	Pasen			Pinksteren																																																				
Dag/uren	Zaterdag 22.00-06.00	Eerste Paasdag* 06.00-06.00	Tweede Paasdag 06.00-06.00	Eerste* Pinksterdag 06.00-06.00	Tweede Pinksterdag 06.00-06.00																																																			
Toeslag	1,438 (250%)			1,438 (250%)																																																				
Feestdag	Kerst			* vervangende vrije tijd (vvt)																																																				
Dag/uren	24 december 18.00-06.00	Eerste Kerstdag* 06.00-06.00	Tweede Kerstdag 06.00-06.00																																																					
Toeslag	1,438 (250%)																																																							
Feestdag	Oudejaars- dag	Nieuwjaars- dag	Koningsdag	Hemelvaarts dag	Bevrijdings- dag*																																																			
Dag/uren	31 december 18.00-06.00	1 januari 06.00-06.00	06.00-06.00	06.00-06.00	06.00-06.00																																																			
Toeslag	1,438 (250%)	1,438 (250%)	1,438 (250%)	1,438 (250%)	1,438 (250%)																																																			
2	Bij (over)werk op Eerste Paasdag, Eerste Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Bevrijdingsdag (in de tabel aangegeven met *) kunnen de gewerkte uren worden gecompenseerd met vervangende vrije tijd (vvt). In dat geval wordt voor ieder uur vervangende vrije tijd een (1) uurloon op de toeslag in mindering gebracht.																																																							

BIJLAGEN	Behorende bij de cao voor PQ Silicas B.V.
Bijlage 4	Arbeidsvoorwaarden onbetaald verlof
1 1.1 1.2 1.3 1.4	Aanvraagprocedure Onbetaald verlof moet schriftelijk bij het MT via de afdelingsleiding middels het daarvoor bestemde formulier worden aangevraagd onder vermelding van de exacte periode van het gewenste verlof, het gewenste aantal te werken uren en de gewenste spreiding. Een gewenste verlofperiode van 1 tot 3 maanden dient minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum aangevraagd te worden. Een gewenste verlofperiode met een langere duur dan 3 maanden als bedoeld in sub c. van artikel 18.2.2. dient minimaal 6 maanden voor de ingangsdatum aangevraagd te worden. De werkgever deelt de werknemer in beginsel binnen 1 maand nadat deze het verzoek heeft ingediend, schriftelijk mee of hij het verzoek tot onbetaald verlof al dan niet toekent. In ieder geval wordt binnen 1 maand na indiening van het verzoek aan de werknemer meegedeeld op welke termijn hij een beslissing kan verwachten. Indien onbetaald verlof wordt toegekend dient uiterlijk 1 maand voor de ingangsdatum schriftelijk te zijn vastgelegd: de ingangsdatum, de einddatum, spreiding en, indien van toepassing, bijzondere afspraken over de terugkeer. Vervroegd afbreken van het verlof is in beginsel niet mogelijk. Een afwijzing van een verzoek tot onbetaald verlof wordt schriftelijk met redenen omkleed. De werkgever zal zich bij de beoordeling van een verzoek tot onbetaald verlof als een goed werkgever gedragen. Indien de werknemer gedurende de verlofperiode arbeidsongeschikt wordt, ontstaat geen recht op doorbetaling van het loon over de dagen waarop verlof wordt genoten. Bij voltijds verlof wordt, indien de werknemer na afloop van het verlof nog steeds arbeidsongeschikt is, als eerste ziektedag beschouwd de eerste dag na afloop van de afgesproken periode van onbetaald verlof waarop het werk weer zou worden hervat. Door arbeidsongeschiktheid wordt de periode van onbetaald verlof dus niet opgeschort of voortijdig beëindigd. De werknemer dient de werkgever onmiddellijk op de hoogte te stellen van zijn arbeidsongeschiktheid indien hij ziek wordt binnen een maand voordat het verlof ten einde loopt. Werkgever en werknemer maken voor de aanvang van het verlof afspraken over terugkeer in de functie. In beginsel zal de werknemer terugkeren in zijn eigen functie.
2	Arbeidsvoorwaardelijke consequenties onbetaald verlof In onderstaand overzicht wordt aangegeven hoe gedurende de verlofperiode wordt omgegaan met de diverse arbeidsvoorwaarden. Dit geldt voor zowel het wettelijk als het niet-wettelijk onbetaald verlof, tenzij anders is afgesproken in de Wet arbeid en zorg dan wel in de CAO.

<i>Onderwerp</i>	<i>Tussentijds deeltijdverlof</i>	<i>Tussentijds voltijdverlof</i>	<i>Verlof zonder terugkeer (bijvoorbeeld voorafgaand aan pensionering)</i>
<i>Algemene salarisverhoging</i>	De algemene salarisverhoging wordt pro rata toegekend, overeenkomstig de duur van de verlofperiode en het percentage deeltijdverlof. Na afloop van het verlof wordt de salarisverhoging (over het niet-werkende deel) geëffectueerd.	De algemene salarisverhoging wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling na afloop van het verlof geëffectueerd (indien het moment van verhoging in de verlofperiode valt).	Er wordt geen algemene salarisverhoging toegekend.
<i>Incidentele salarisverhoging</i>	De hoogte wordt via de normale procedure vastgesteld. De salarisverhoging wordt pro rata toegekend, overeenkomstig de duur van de verlofperiode en het percentage deeltijdverlof. Na afloop van het deeltijdverlof wordt de salarisverhoging (over het niet-werkende deel) geëffectueerd.	De hoogte wordt via de normale procedure vastgesteld. De salarisverhoging wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling na afloop van het verlof geëffectueerd (indien het moment van verhoging in de verlofperiode valt).	Er wordt geen incidentele salarisverhoging toegekend.
<i>Leaseauto</i>	Er wordt een eigen bijdrage afgesproken en een deel van de brandstofkosten (die betrekking hebben op de verlofperiode) zijn voor rekening van de werknemer.	De werknemer behoudt de auto, maar zowel de leasekosten als de brandstofkosten komen voor rekening van de werknemer. Eventueel stallen leaseauto bij leasemaatschappij. Werknemer heeft in dat geval keuze.	De leaseauto wordt direct ingeleverd.
<i>Dienstjubileum</i>	Indien het jubileum in de verlofperiode valt, wordt de uitkering op de dag/in de maand van het jubileum uitbetaald. De hoogte van het totale inkomen in die maand bepaalt de grondslag waarover de jubileumuitkering wordt berekend.	Indien het jubileum in de verlofperiode valt, wordt de uitkering direct na afloop van de verlofperiode uitbetaald en dus gebaseerd op het oorspronkelijke inkomen (evt. verhoogd voor de salarisontwikkeling)	Aangezien er geen sprake is van terugkeer, wordt er geen uitkering verstrekt.

<i>Onderwerp</i>	<i>Tussentijds deeltijdverlof</i>	<i>Tussentijds voltijdverlof</i>	<i>Verlof zonder terugkeer (bijvoorbeeld voorafgaand aan pensionering)</i>
<i>Zorgverzekering</i>	Gedurende de verlofperiode loopt de ziektekosten-verzekering op de gebruikelijke wijze door.	Gedurende de verlofperiode loopt de ziektekosten-verzekering op de gebruikelijke wijze door.	Gedurende de verlofperiode loopt de ziektekosten-verzekering op de gebruikelijke wijze door.
<i>Pensioenopbouw (incl. arbeids-ongeschiktheids-pensioen)</i>	Gedurende de verlofperiode in het kader van de levensloopregeling wordt de pensioenopbouw en de premieverdeling tussen werkgever en werknemer op de gebruikelijke wijze voortgezet.	Gedurende de verlofperiode in het kader van de levensloopregeling wordt de pensioenopbouw en de premieverdeling tussen werkgever en werknemer op de gebruikelijke wijze voortgezet.	Gedurende de verlofperiode in het kader van de levensloopregeling wordt de pensioenopbouw en de premieverdeling tussen werkgever en werknemer op de gebruikelijke wijze voortgezet.
<i>Vakantieopbouw/ vakantietoelage</i>	Stopt naar rato van het percentage deeltijdverlof. Uitzonderingen: - zwangerschaps-/ bevallingsverlof - calamiteitenverlof - kraamverlof - adoptieverlof - kortdurend zorgverlof - langdurend zorgverlof	Stopt gedurende de verlofperiode. Uitzonderingen: - zwangerschaps-/ bevallingsverlof - calamiteitenverlof - kraamverlof - adoptieverlof - kortdurend zorgverlof - langdurend zorgverlof	Stopt gedurende de verlofperiode. Uitzonderingen: - zwangerschaps-/ bevallingsverlof - calamiteitenverlof - kraamverlof - adoptieverlof - kortdurend zorgverlof - langdurend zorgverlof
<i>Onkosten- en daggeld-vergoedingen, inconviniënten, Onregelmatigheidstoelagen</i>	De aan aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoeding en worden naar rato van het percentage deeltijdverlof gekort.	De aan aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoeding en worden tijdens de verlofperiode stopgezet.	De aan aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoeding en worden tijdens de verlofperiode stopgezet.
<i>Dienstjaren</i>	De diensttijd loopt gedurende de verlofperiode door.	De diensttijd loopt gedurende de verlofperiode door.	De diensttijd loopt gedurende de verlofperiode door.
<i>(Mobiele) telefoon, laptop</i>	De werknemer kan gebruik blijven maken van GSM en laptop. Gedurende de deeltijd verlofperiode wordt de rekening voor de vaste telefoon door werkgever vergoed, mits voldaan wordt aan de fiscale randvoorwaarden (meer dan 10% zakelijk gebruik).	Een aan de werknemer ter beschikking gestelde GSM/ laptop dient voor aanvang van het verlof te worden ingeleverd. De rekening voor de vaste telefoon komt gedurende de verlofperiode voor rekening van de werknemer.	Een aan de werknemer ter beschikking gestelde GSM/ laptop dient voor aanvang van het verlof te worden ingeleverd. De rekening voor de vaste telefoon komt gedurende de verlofperiode voor rekening van de werknemer.

BIJLAGE 5	Behorende bij de cao voor PQ Silicas B.V.
	Protocol ziekteverzuim en re-integratie
1	Uitgangspunten Het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - is een zwaarwegend belang van alle bij de cao betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming. Omdat het beleid op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim en op zo spoedig mogelijk re-integratie en participatie van de (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer, zijn partijen het volgende overeengekomen:
2 2.1 2.2	Rol van de werkgever <i>Voorkomen van ziekteverzuim</i> De werkgever zal zich inspannen gezondheidsrisico's die voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van werk in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen of tot een minimum te beperken door: - door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zo nodig aan te passen aan ter zake bestaande (wettelijke) normen; - door middel van zorgvuldige werving en selectie en eventuele medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijke evenwicht tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie aan hem stelt; - door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij aanvang van de dienstbetrekking aanwezige overeenstemming als onder b. bedoeld, gedurende de arbeidsovereenkomst met de werknemer zoveel mogelijk gehandhaafd blijft; - ervoor te zorgen dat kennis, vaardigheden en werkhouding aansluiting vinden bij de functie-eisen en de werknemer voldoende geëquipeerd is de overeengekomen werkzaamheden naar behoren te verrichten. Maatregelen die noodzakelijk zijn om over- of onderbelasting van de werknemer te voorkomen of op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie). <i>Beperking van de verzuimduur</i> Als de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn door: - met voorschriften aan zowel leidinggevenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit; - met voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld; - door middel van geëigende voorschriften over de samenwerking van leidinggevenden, bedrijfsarts, afdeling HR en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen; - strikte toepassing van alle relevante bepalingen in artikel 7:629 BW, de Ziekwet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

3 3.1 3.2	Rol van de werknemer <i>Voorkomen van ziekteverzuim</i> Van de werknemer wordt verwacht dat hij: - zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften stipt naleeft; - melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen; - zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden; - zelf aangeeft wanneer hij de overeengekomen werkzaamheden niet naar behoren kan verrichten. Deze melding kan aan de leidinggevende gebeuren, maar ook aan de bedrijfsarts of bijvoorbeeld de personeelsfunctionaris; - aandacht heeft voor zijn inzetbaarheid binnen de onderneming, ook op de lange termijn, met oog voor een gezonde balans tussen belasting en belastbaarheid. Indien nodig ondersteunt de werkgever, bijvoorbeeld door scholingsfaciliteiten; - zich bewust is van het belang van een goede balans tussen werk en privé en een gezonde leefstijl. Indien nodig faciliteert de werkgever door bijvoorbeeld flexibele arbeidstijden. <i>Beperking van de verzuimduur</i> Van de werknemer wordt verwacht dat hij: - bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en stipt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkhervattings-gesprekken en zo nodig -programma; - bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werkhervatting er door wordt belemmerd.
4 4.1 4.2 4.3	Re-integratie Als de werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, blijft hij zoveel als redelijkerwijs mogelijk is in dienst van de werkgever. De werknemer zal worden gere-integreerd binnen de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van het (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel van re-integratie in een andere functie binnen de onderneming. Als in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met inkomen, opleiding, ervaring en vaardigheden en toekomstperspectief van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een door de werknemer gekozen belangenbehartiger. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 100% van het maandinkomen doorbetalen. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op onterechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht 30% van het maandinkomen over die periode van de werknemer terug vorderen.

4.4	Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen de onderneming niet of onvoldoende mogelijk blijkt kan, al dan niet met inschakeling van reïntegratiebedrijf, een re-integratietraject buiten PQ Silicas worden gestart. Dit zogenoemde 'tweede spoor' kent twee voorwaarden: - de werknemer wordt gere-integreerd in een functie die benutting van tenminste 80% van de verdien capaciteit mogelijk maakt; - als dit externe re-integratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt de werkgever deze (ex-)werknemer gedurende een jaar een terugkeergarantie.
4.5	Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in- dan wel extern te re-integreren. In dergelijke situaties zal in overleg tussen werkgever en betrokkene - zo nodig bijgestaan door de vakorganisatie waarvan hij lid is - naar een maatwerkoplossing worden gezocht.
5	Overleg Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen ter zake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de ondernemingsraad. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan cao-partijen.

BIJLAGEN	Behorende bij de cao voor PQ Silicas B.V.																				
Bijlage 6	Overgangsregelingen VPL																				
1	Overgangsregeling levensloopsparen PQ Nederland																				
1.1	De overgangsregeling levensloopsparen is getroffen in verband met de invoering bij PQ Nederland van de pensioenregeling 2006 die niet langer voorziet in een prepensioen. Het doel van de overgangsregeling is rechthebbenden individueel perspectief op eerder stoppen met werken te bieden.																				
1.2	Deze overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die: - vanaf 1 januari 2006 deelneemt aan de pensioenregeling 2006 én - op 31 december 2005 in dienst van PQ Nederland was.																				
1.3	Aan rechthebbenden wordt een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling beschikbaar gesteld, die afhankelijk is van het geboortjaar van betrokkene. De werknemer kan deze bijdrage storten op zijn individuele levenslooptrekening. Het saldo op de levenslooptrekening, tezamen met het door de werknemer vóór 1 januari 2006 opgebouwde prepensioen en het extra ouderdomspensioen dat de werknemer kan opbouwen in de nieuwe verbeterde pensioenregeling 2006 (als gevolg van de verlaging van de franchise) kan worden gebruikt om vóór de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar te stoppen met werken. In onderstaande tabel is de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling voor de geboortejaren 1950 en later aangegeven als percentage van het jaarsalaris. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Geboortjaar</th><th>Werkgeversbijdrage levensloopregeling</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1958</td><td>3,81%</td></tr> <tr><td>1959</td><td>3,02%</td></tr> <tr><td>1960</td><td>2,29%</td></tr> <tr><td>1961</td><td>1,62%</td></tr> <tr><td>1962</td><td>1,12%</td></tr> <tr><td>1963</td><td>0,75%</td></tr> <tr><td>1964</td><td>0,44%</td></tr> <tr><td>1965</td><td>0,17%</td></tr> <tr><td>1966 en later</td><td>0,00%</td></tr> </tbody> </table>	Geboortjaar	Werkgeversbijdrage levensloopregeling	1958	3,81%	1959	3,02%	1960	2,29%	1961	1,62%	1962	1,12%	1963	0,75%	1964	0,44%	1965	0,17%	1966 en later	0,00%
Geboortjaar	Werkgeversbijdrage levensloopregeling																				
1958	3,81%																				
1959	3,02%																				
1960	2,29%																				
1961	1,62%																				
1962	1,12%																				
1963	0,75%																				
1964	0,44%																				
1965	0,17%																				
1966 en later	0,00%																				
1.4	De werkgeversbijdrage in de levensloopregeling wordt vanaf 1 januari 2006 maandelijks als bruto bedrag bij het salaris uitbetaald en wordt stopgezet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgeversbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.																				
2	Overgangsregeling compensatiepremie Ineos Silicas																				
2.1	De overgangsregeling compensatiepremie is getroffen in verband met de aanpassing van de pensioenregelingen van Ineos Silicas aan de nieuwe fiscale wetgeving per 1 januari 2006. Het doel van de overgangsregeling is rechthebbenden individueel perspectief op eerder stoppen met werken te bieden.																				
2.2	Deze overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die: - op 31 december 2005 deelnemer was aan een de pensioenregeling én - op 31 december 2005 in dienst van Ineos Silicas was.																				

2.3	Aan rechthebbenden wordt een individueel vastgestelde compensatiepremie beschikbaar gesteld. Deze compensatiepremie wordt eenmalig vastgesteld naar de situatie per 31 december 2005 en wordt zodanig bepaald dat de individuele werknemer op dezelfde pensioenleeftijd (62 jaar voor de middelloonregeling en 64 jaar voor de eindloonregeling) met hetzelfde inkomensniveau met pensioen kan gaan als hij in de pensioenregeling per 31 december 2005 met pensioen had gegaan.
2.4	De compensatiepremie is een eenmalig vastgesteld percentage van het salaris en wordt jaarlijks, zolang de werknemer in dienst is bij Ineos Silicas beschikbaar gesteld aan de werknemer. De werknemer kan kiezen voor besteding van deze premie in de pensioenregeling of in een levensloopregeling.

BIJLAGEN	Behorende bij de cao voor PQ Silicas B.V.
Bijlage 7	Overgangsregelingen harmonisatie
1	Afbouwregeling consignatie en dienstroostertoeslag (behorend bij artikel 39) In de nieuwe cao voor PQ wordt voor de situatie dat de werknemer om medische en/of bedrijfsredenen geen consignatiediensten meer loopt of in een lager betaalde ploegendienst wordt geplaatst de desbetreffende afbouwregeling van de cao voor PQ Silicas Eijsden gevolgd. Dit geldt echter niet voor (leeftijds)bepalingen in deze afbouwregelingen gericht op oudere werknemers. Hiervoor wordt de cao voor PQ Nederland gevolgd. Als overgangsregeling is afgesproken dat werknemers van PQ Silicas Eijsden die op 1 januari 2010 50 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 55 jaar én die nu en op 55-jarige leeftijd in een consignatierooster of dienstrooster werkzaam zijn nog aanspraak kunnen doen gelden op de in de cao voor PQ Silicas Eijsden opgenomen afbouwregeling consignatie en dienstroostertoeslag voor werknemers van 55 jaar en ouder. De werknemer van PQ Silicas Eijsden die op 1 januari 2010 jonger is dan 50 jaar en die nu en op 55-jarige leeftijd in een consignatierooster of dienstrooster werkzaam is, kan nog aanspraak doen gelden op de in de cao voor PQ Silicas Eijsden opgenomen afbouwregeling consignatie en dienstroostertoeslag voor werknemers van 55 jaar en ouder jaar, met dien verstande dat de afbouwperiode beperkt is tot maximaal 5 jaar vanaf het moment dat de werknemer voor het eerst van de afbouwregeling gebruik maakt.

BIJLAGEN	Behorende bij de cao voor PQ Silicas B.V.
Bijlage 8	Arbeidsduurverkorting oudere werknemers
	Cao-partijen zijn van mening dat Duurzame Inzetbaarheid (DI) een veelheid van afspraken en maatregelen omvat die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, zijn vanaf het moment van indiensttreding bij PQ Silicas afspraken en interventies nodig. Die kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, arbeidsduur, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Volgens cao-partijen zijn er situaties denkbaar, waarin arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is wat cao-partijen betreft vooral het geval bij de huidige oudere generatie werknemers, die een toenemende fysieke en mentale belasting ondervinden onder andere als gevolg van het werken in (onregelmatige) ploegdienst, de fysiek zwaardere werkzaamheden en de beperktere mogelijkheden voor het inrichten van het eigen werk en werktijden. Cao-partijen zijn daarom een tijdelijke regeling arbeidsduurverkorting oudere werknemers overeen gekomen met de volgende afspraken: • Invoeringsdatum: Beoogde invoeringsdatum is 1 april 2022. De regeling vergt de benodigde voorbereidingstijd, te weten onder andere het goed informeren van werknemers die gebruik van de regeling willen maken en het goed regelen van de vervanging van werknemers. • Evaluatie: De regeling wordt in ieder geval na 2 jaar (uiterlijk 1 april 2024) geëvalueerd, en in het eerste kwartaal van 2026. De mogelijkheid van een "bedrijfs AOW regeling"/ RVU, voor zware beroepen, alsmede verlofsparen, zal in de discussie worden meegenomen. Looptijd: De looptijd van de regeling is 4 jaar (i.c. tot 1 april 2026). Dit betekent dat tot en met 31 maart 2026 nog werknemers kunnen toetreden. • Doelgroep: Alle werknemers op wie de cao voor PQ Silicas van toepassing is, kunnen een verzoek om deelname doen. In uitzonderlijke situaties kan werkgever deelname te weigeren. In dat geval treden werkgever en betrokken werknemer in overleg om tot een passende oplossing te komen. • Duur: In deze regeling kunnen werknemers maximaal 4 jaar voor hun individuele AOW-leeftijd van de tijdelijke regeling gebruikt maken. Aansluitend gaat de werknemer uit dienst en volledig met pensioen. • Arbeidsduur: De werknemer die gebruik maakt van de regeling verkort zijn arbeidsduur naar 80% (voor werknemer in 5-ploegdienst naar 17 diensten in vijf weken). • Loon en pensioenopbouw: De werknemer ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet (onder handhaving van de premieverdeling tussen werkgever en werknemer). • Deeltijdwerkers: Voor hen geldt de regeling naar rato van hun individueel overeengekomen arbeidsduur. • Arbeidsongeschikt: Toetreding is alleen mogelijk als een werknemer arbeidsongeschikt is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn. • Schriftelijke vastlegging: Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over de voltijds pensioendatum (einde arbeidsovereenkomst) tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd.

	• Deeltijdcontract: De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Op grond van artikel 1d van de cao voor PQ Silicas geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantieuren en voor de vergoeding van de reiskosten woon-werk verkeer. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag, worden in deze regeling op basis van 90% toegepast. • Dienstroostertoeslag: Uitgangspunt is dat de vrijvallende diensten evenredig over ochtend-, middag- en nachtdiensten worden verdeeld. De dienstroostertoeslag is dan ongewijzigd. Bij een andere verdeling wordt de dienstrooster-toeslag herberekend. • Inrichting ploegendienst: PQ Silicas realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de ploegendiensten anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. In de periode tot de invoeringsdatum 1 april 2022 moet dat nader worden uitgewerkt. De werknemer dient zich te realiseren dat hij mogelijk in een andere ploeg geplaatst kan worden door deelname aan de regeling. De deelnemer kan bovendien geen vaste vrije dag of dienst claimen. • Financiering: De werknemer die van de regeling gebruik maakt, kan geen recht meer doen gelden op de leeftijds-gerelateerde vakantie op grond van artikel 27.1.2 en op grond van de punten 3 en 5 van bijlage 7 cao. De werknemer die van de regeling gebruik maakt kan ook geen recht meer doen gelden op de levensloopbijdrage, dan wel compensatiepremie op grond van de overgangsregeling VPL vastgelegd in bijlage 6 van de cao. Deelname aan de regeling houdt in dat de werknemer tot einde dienstverband afstand doet van deze arbeidsvoorwaarden. • Leeftijdsdagen/verlofstuwmeer Indien de werknemer een verlofstuwmeer heeft van meer dan 200 uren, moet de werknemer dat meerdere opnemen voordat de werknemer kan deelnemen aan de tijdelijke regeling. Het ijkmoment is de datum van deelname aan de regeling. Indien op de voorziene datum van deelname de werknemer meer dan 200 verlofuren heeft opgebouwd, wordt de datum van deelname aan de regeling uitgesteld tot het moment dat de werknemer minder dan 200 verlofuren heeft. De verlofuren die in deze berekening worden betrokken zijn alle uren uit alle verloftellers bij elkaar opgeteld. Hierbij gaat het om 200 uren aan <i>extra</i> verlof, dus het jaarlijkse saldo dat bijgeschreven wordt op 1 januari wordt hier buiten beschouwing gelaten. Indien deze verlofuren bestemd zijn voor het eerder stoppen met werken, dan dient de werknemer deze uren als zodanig te oormerken. • Advies: Potentiële deelnemers aan de regeling kunnen zich voor rekening van werkgever laten adviseren over de individuele volledige pensioendatum en de (financiële) gevolgen daarvan. • Financiële gevolgen: Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. PQ Silicas zal de potentiële deelnemer nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen wijzen en de deelnemer adviseren zich goed te beraden. Ook verstrekt PQ Silicas aan de potentiële deelnemer een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt. • Herbezetting: Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen. • Wettelijke wijzigingen: Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raakt en voor PQ Silicas dan wel de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treedt PQ Silicas met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.
--	--

BIJLAGEN	Behorende bij de cao voor PQ Silicas B.V.
Bijlage 9	Protocolafspraken 2024-2025
1	Inhouding Werkhervattingskas De inhouding bij de werknemers van de zogenaamde gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (voorheen: WGA-premie) wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd op het bestaande niveau, namelijk 20% van de totale premie.
2	Vakbondscontributie Gedurende de looptijd van de cao worden de fiscale mogelijkheden voor de verrekening van de vakbondscontributie voortgezet, mits daarvoor voldoende ruimte binnen de Werkkostenregeling is.
3	Werkgeversbijdrage De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties op basis van de zgn. AWWN-regeling wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet.
4	Nieuw systeem urenregistratie: Medewerkers die daar behoefte aan hebben kunnen een aanvullende instructie krijgen hoe om te gaan met het systeem. Hiervoor kunnen zij zich wenden tot de HR-afdeling.