

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

AIR PRODUCTS NEDERLAND B.V.

01.06.2024 – 31.05.2025

(Looptijd RVU-regeling 01.06.2023 – 31.12.2025)



CAO AIR PRODUCTS NEDERLAND B.V.

Looptijd 1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025

INHOUDSOPGAVE

| | |
|--|----|
| ARTIKEL 1 | 6 |
| ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN T.O.V. ELKAAR | 6 |
| ARTIKEL 2 | 6 |
| VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER | 6 |
| ARTIKEL 3 | 7 |
| VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER | 7 |
| ARTIKEL 4 | 8 |
| AANNEMING EN ONTSLAG | 8 |
| ARTIKEL 5 | 8 |
| DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR | 8 |
| ARTIKEL 6 | 10 |
| FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS..... | 10 |
| ARTIKEL 7 | 12 |
| BIJZONDERE BELONINGEN A..... | 12 |
| ARTIKEL 8 | 17 |
| BIJZONDERE BELONINGEN B..... | 17 |
| ARTIKEL 9 | 18 |
| AFWEZIGHEID | 18 |
| ARTIKEL 10 | 21 |
| VAKANTIE EN VAKANTIETOESLAG | 21 |
| ARTIKEL 11 | 22 |
| EXTRA UITKERING | 22 |
| ARTIKEL 12 | 22 |
| UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL | 22 |
| ARTIKEL 13 | 24 |
| VEILIGHEID | 24 |
| ARTIKEL 14 | 24 |
| PENSIOEN..... | 24 |
| ARTIKEL 15 | 24 |
| PERSOONSREGISTRATIE..... | 24 |
| ARTIKEL 16 | 24 |
| REGELING WERKGEVERSBIJDRAGE | 24 |
| ARTIKEL 17 | 25 |

| | |
|--|-----------|
| SENIORENREGELING..... | 25 |
| ARTIKEL 18 | 25 |
| FACILITEITEN VAKBONDSWERK..... | 25 |
| ARTIKEL 19 | 25 |
| WERKGEVERSBIJDRAGE ZORGVERZEKERING..... | 25 |
| ARTIKEL 20 | 25 |
| LOOPTIJD | 25 |
| BIJLAGE I | 26 |
| BIJLAGE II | 27 |
| BIJLAGE III | 29 |
| BIJLAGE IV | 31 |
| BIJLAGE V | 32 |
| BIJLAGE VI: | 34 |
| BIJLAGE VII: | 36 |
| BIJLAGE VIII | 41 |
| BIJLAGE IX | 42 |
| BIJLAGE X | 43 |
| BIJLAGE XI..... | 46 |
| BIJLAGE XII..... | 47 |
| BIJLAGE XIII | 50 |

De collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten tussen:

De besloten vennootschap AIR PRODUCTS NEDERLAND B.V., gevestigd te Utrecht, te dezer zake vertegenwoordigd door de heer H. van den Berg, hierna te noemen: Apned

en

FNV Procesindustrie te Utrecht;

CNV te Utrecht, hierna te noemen de Vakverenigingen.

IN AANMERKING NEMENDE:

- a. dat partijen ten behoeve van de werknemers vallend onder definities punt 3 van Apned een collectieve arbeidsovereenkomst zullen afsluiten;
- b. dat partijen erkennen dat de ongestoorde voortgang van het bedrijf Apned van groot belang is, in het bijzonder waar het de productie en leveringen aan de afnemers betreft;
- c. dat partijen zich realiseren dat stagnatie in het productieproces van Apned, met als gevolg onderbreking van de productie en de leveringen tot aanzienlijke materiële schade, alsmede risico's voor veiligheid en milieu kan leiden bij werkgever en zeer zeker ook bij derden;
- d. dat partijen de gemaakte afspraken schriftelijk wensen vast te leggen in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst;
- e. dat partijen het belang van een goed verloop van het cao overleg onderschrijven.

Definities

1. Vakverenigingen: FNV Procesindustrie en CNV.
2. Werkgever: Air Products Nederland B.V., hierna te noemen Apned
3. Werknemer(s): Ieder die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en die is ingedeeld in de functieniveaus A t/m H van het USB/FNM systeem
4. Ondernemingsraad: Ondernemingsraad Apned
5. Maand: Kalendermaand
6. Week: Een periode van zeven dagen, waarvan de eerste dag aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend
7. Dag: Een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst, waar niet in ploegendienst gewerkt wordt, vangt de dag aan om 00.00 uur
8. Dienstrooster: Een arbeidsregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken
9. Dienst of wacht: Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster
10. Normale arbeidsduur: Het aantal uren, dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten
11. Basismaandsalaris: Het overeengekomen salaris, exclusief enigerlei toeslag van welke aard dan ook
12. Maandinkomen: Het basismaandsalaris vermeerderd met ploegentoeslag en vergoeding voor roostermatige consignatiediensten
13. Periodiek: Stap in salarisschaal
14. Salarisschaal: Weergave van de salarisontwikkeling bij een bepaald functieniveau
15. Bestuurder: Bestuurder Apned
16. Overwerk: Werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever. Indien langer dan een half uur wordt overgewerkt wordt ook het eerste half uur uitbetaald.

ARTIKEL 1

Algemene verplichtingen van partijen t.o.v. elkaar

- 1.1. De vakverenigingen en hun leden zullen zolang de werkgever geen uitsluiting op leden van de vakverenigingen toepast, tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking bij de werkgever toepassen of bevorderen.
- 1.2. De werkgever zal zolang de vakverenigingen of leden van de vakverenigingen geen werkstaking toepassen, tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op leden van de vakvereniging toepassen.
- 1.3. De bepalingen van deze overeenkomst blijven van toepassing totdat de cao door een nieuwe of gewijzigde is vervangen of totdat na redelijk overleg een der partijen aan de andere partij schriftelijk heeft meegedeeld, dat naar haar oordeel geen overeenstemming kan worden bereikt.

ARTIKEL 2

Verplichtingen van de werkgever

- 2.1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
- 2.2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden, welke per jaar en in totaliteit gezien afwijken van de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
- 2.3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 2.4. Indien door Apned beslissingen worden voorbereid waardoor de omvang van de werkgelegenheid zich noemenswaardig zal wijzigen zullen de vakverenigingen worden geïnformeerd en de mogelijkheid worden geboden om tot overleg te komen met Apned. In dat overleg zullen de volgende onderwerpen aan de orde komen:
 - vermijding van gedwongen ontslag;
 - herplaatsing;
 - sociale gevolgen.
- 2.5. Apned zal halfjaarlijks een overzicht aan de vakverenigingen verstrekken met betrekking tot instroom en uitstroom van werknemers.
- 2.6. De werkgever zal iedere werknemer een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrekken.

- 2.7 De werkgever biedt de mogelijkheid voor opleiding, training en ontwikkeling indien dit voor de taakvervulling en/of ontwikkeling van de werknemer in het bedrijf van belang is.
- 2.8. De werkgever biedt promotiemogelijkheden aan werknemers, die door hun capaciteit en taakvervulling daarvoor in aanmerking komen, voor zover er promotiemogelijkheden bestaan.
- 2.9. De bepalingen in deze cao zijn uitsluitend geldig voor de in de definitie genoemde groepen werknemers.
- 2.10. Werknemers die deeltijdarbeid verrichten worden op gelijke wijze behandeld als werknemers die arbeid verrichten in volledige dienst met inachtneming van de geldende evenredigheidsmaatstaven.
Schriftelijke verzoeken tot deeltijdarbeid worden zorgvuldig behandeld. Hierbij worden de effecten van deeltijdarbeid voor de betreffende functie en organisatie gewogen. Ieder verzoek wordt schriftelijk en gemotiveerd beantwoord.

ARTIKEL 3

Verplichtingen van de werknemer

- 3.1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 3.2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen, mits deze betrekking hebben op de functie waarin hij is aangesteld.
- 3.3. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, c.q. geconsigneerd te zijn, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. De verplichting tot consignatie geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder. De verplichting tot het verrichten van overwerk geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder. Men kan niet worden verplicht tot consignatie meer dan eenmaal per vier weken.
- 3.4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en is gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- 3.5. Werknemers, van wie de werkzaamheden hetzij voor henzelf, hetzij voor anderen bepaalde gevaren kunnen opleveren, bijvoorbeeld te denken aan perslucht- en/of brandweerwerkzaamheden, worden periodiek medisch onderzocht. Periodiciteit en uitgebreidheid van het onderzoek hangen af van de aard van de werkzaamheden en de adviezen van de Arbodienst.
- 3.6. Om bedrijfsgeneeskundige begeleiding te geven wordt periodiek bij de werknemers een geheel lichamelijk onderzoek of een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek

(PAGO) aangeboden. Deze onderzoeken zijn vrijwillig, doch dringt de werkgever er sterk op aan dat de werknemer zijn medewerking hieraan verleent. De inhoud en de uitvoering van de PAGO's geschiedt o.a. op advies van de Arbodienst.

- 3.7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
- 3.8. Werknemers, zijnde monteurs, zullen naast hun eigen werk ook bijvoorbeeld tankspecties en andere werkzaamheden verrichten als het eigen werk tijdelijk niet voor handen is (dit in het kader van flexibilisering van werkzaamheden).

ARTIKEL 4

Aanneming en ontslag

- 4.1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd met een tijdsduur welke overeenkomt met de wettelijke toegestane maximale termijn.
- 4.2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. Hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. Hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. Hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. Hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

- 4.3. Na het verlopen van de proeftijd genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst kan het dienstverband door de werkgever of de werknemer worden beëindigd met inachtneming van de regels vastgelegd in de Nederlandse wet en zoals voorzien in de arbeidsovereenkomst.
- 4.4. Het dienstverband eindigt bij het bereiken van de AOW – gerechtigde leeftijd.

ARTIKEL 5

Dienstrooster en arbeidsduur

- 5.1. Voor alle werknemers

Iedere werknemer werkt volgens een van de onderstaande dienstroosters:

- 5.1.1. Een dagdienstrooster omvattende 1 week met een normale arbeidsduur van 40 uur/week, volgens het welk 5 werkdagen wordt gewerkt op de uren door de werkgever vast te stellen en liggende tussen 07.30 uur en 17.30 uur.
- 5.1.2. Een rooster van 8 uren vallend tussen 06.00 uur en 17.00 uur met een half uur onderbreking.

- 5.1.3. Een 2-ploegendienst van maandag 06.00 uur tot 14.30 uur of van 14.30 uur tot vrijdag 23.00 uur met een half uur onderbreking en 2 tot 3 koffiepauzes van 10/15 minuten.

Voor 4 werknemers in de Botlek zal gelden dat wordt overgegaan van volcontinurooster naar een 2 ploegendienst.

De werktijden voor deze 2-ploegendienst in de Botlek worden:

- 07.00 -15.30 uur.
- 14.30 -23.00 uur.

De werknemers die vrijwillig overstappen naar de 2-ploegendienst Botlek voor 4 personen werken regelmatig in de reguliere paneldiensten in 2-ploegendienst.

- 5.1.4. Een 5-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
- 5.1.5. Incidentele afwijkingen van minder dan een half uur per dag vallen onder de normale arbeidsduur.

5.2. ADV

- 5.2.1. Iedere dagdienst werknemer / iedere tweeploegendienst werknemer heeft recht op 14 adv-dagen, waarvan 1 collectief is aan te wijzen door de werkgever. De 14 dagen adv zijn ook van toepassing op de werknemers die vrijwillig overstappen van volcontinu naar de 2-ploegendienst Botlek voor 4 personen. Voor werknemers in 3-ploegendienst zijn de adv-dagen verwerkt in het ploegenrooster. Voor werknemers in volcontinudienst is de adv verwerkt in het volcontinu dienstrooster.
- 5.2.2. adv-dagen kunnen uitsluitend als hele dagen worden opgenomen.
- 5.2.3. Iedere werknemer roostert, in overleg met zijn directe chef, de adv-dagen voor het gehele jaar in, te weten in principe een dag per maand. Dit rooster dient voor aanvang van het nieuwe kalenderjaar te worden vastgesteld. In januari worden niet opgenomen adv dagen van voorgaand kalenderjaar uitbetaald.
- 5.2.4. Indien bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven zal de ingeroosterde dag komen te vervallen. Deze dag kan vervolgens herin-geroosterd worden. Indien herinroostering niet meer mogelijk is, zal automatisch uitbetaling plaats vinden aan het einde van het jaar.
- 5.2.5. Bij ziekte van de werknemer op een adv-dag, wordt de adv-dag opnieuw ingeroosterd. Indien herinroostering niet meer mogelijk is, zal deze dag automatisch uitbetaald worden aan het einde van het jaar.
- 5.2.6. Werknemers die in de loop van het jaar in dienst treden verwerven pro rata recht op adv-dagen. Hierbij wordt op halve dagen naar beneden of naar boven afgerond.

Ingeval van uitbetaling zal de waarde van de adv-dag worden vastgesteld op 4,64% van het basismaandsalaris.

5.2.7. De werkgever heeft de mogelijkheid tot aanwijzing van 1 collectieve adv-dag.

5.3. Roostervrije dienst

Iedere werknemer in de volcontinu heeft een extra roostervrije dienst die in overleg met de werkgever kan worden opgenomen.

Werknemers die vrijwillig overstappen van de volcontinudienst naar de 2-ploegendienst Botlek voor 4 personen hebben geen recht op een extra roostervrije dienst.

5.4. Scholing/training

De eerste 16 uur bedrijfstraining zal buiten werktijd geschieden zonder additionele vergoeding (uitsluitend 0,58% per uur). Deze training kan plaatsvinden in blokken van minimaal 2 uur, aansluitend of voorafgaand op de werktijd. Brandweer en EHBO trainingen zijn hiervan uitgezonderd. Voor volcontinu werkers die op roostervrije dagen worden getraind, zal de training plaatsvinden in eenheden van minimaal 8 uur.

Voor werknemers die vrijwillig overstappen van de volcontinudienst naar de 2-ploegendienst Botlek voor 4 personen geldt het volgende. Om hun vaardigheden op peil te houden werken deze werknemers ten minste 20% van de werktijd op een van de operatorposten in de 2-ploegendienst. In dat geval neem een persoon uit de 5-ploegendienst op die momenten de dagdienst taken van hen over.

ARTIKEL 6

Functiegroepen en salaris

- 6.0. Collectieve salarisverhogingen gelden conform de tekst van de Nota van Wijzigingen in enig jaar.
- 6.1. Bij de werkgever bestaat een functieclassificatiesysteem genaamd Universeel Systeem Berenschot. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen en vermeld op de functielijst, die als bijlage II aan deze overeenkomst is toegevoegd en geacht wordt daarvan deel uit te maken. De functielijst zal zo nodig door de werkgever worden aangevuld of herzien. Er bestaat een toepassing- en geschillenprocedure als omschreven in bijlage III.
- 6.2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke gebaseerd is op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in de aan deze overeenkomst toegevoegde bijlage I.
- 6.3. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van het overeengekomen basismaandsalaris (zie arbeidsovereenkomst), alsmede functiegroep en periodiek in de schaal. Wijzigingen hiervan worden schriftelijk meegedeeld aan de werknemers.
- 6.4. Een vergoeding voor het tijdelijk uitvoeren van een hogere functie wordt niet toegekend. Onder tijdelijk wordt verstaan een periode van niet langer dan drie maanden aaneengesloten. Indien vervanging langer dan drie maanden duurt, geldt een vergoeding met terugwerkende kracht. Deze tegemoetkoming zal 5% van het basismaandsalaris van de werknemer die de hogere functie uitvoert bedragen.

6.5. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens een niet door de uitvoeringsinstelling als zodanig erkende ziekte of ongeval, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, heeft de werkgever het recht om het maandsalaris met een evenredig deel te verminderen.

6.6.1. Het salaris wordt uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld.

6.6.2. In de maand november wordt een 13^e maand uitbetaald ten bedrage van één basismaandsalaris, zie ook artikel 7.1.

6.7. Werking salarisschalen

6.7.1. Periodiekenschaal

- a. De werknemers worden beloond volgens de periodiekenschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een periodiek totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
- b. Bij aanstelling ontvangt de werknemer in het algemeen het maandsalaris bij 0 periodieken. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring een of meer periodieken worden toegekend.

Werknemers die vrijwillig overstappen van de volcontinudienst naar de 2-ploegendienst Botlek voor 4 personen geldt dat als gevolg hiervan geen sprake is van een verandering in de functie-inschaling, mits zij hun vaardigheden op peil houden. Dit geldt niet voor de werknemers in de functie Assistant Shift Supervisor: voor hen geldt wel een andere functie-inschaling.

6.7.2. Promoties

Werknemers die in een hoger ingedeelde functie worden tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van een maand, waarin de definitieve tewerkstelling plaatsvindt. De inschaling van een nieuwe schaal geschiedt op basis van het laatst geldende basismaandsalaris in de oude functie. Inschaling zal geschieden op het naast hogere salarisniveau in de schaal waarin de functie is ingedeeld. Daarenboven worden minimaal 2 periodieken voor promotie toegekend.

Werknemers die vrijwillig overstappen van de volcontinudienst naar de 2-ploegendienst Botlek voor 4 personen blijven promotiemogelijkheden ongewijzigd. Voor promotie gelden gelijkwaardige toetsingscriteria als voor Shift Operators.

ARTIKEL 7

Bijzondere beloningen A

Geldend voor werknemers in Operations in de afdelingen Productie, Onderhoud, Laboratorium in Rotterdam Botlek, Halfweg Depot en HyCOIV.

- 7.1. Voor geregelde arbeid in de volcontinuïdient wordt een continu toeslag gegeven van 30% over het basismaandsalaris.
Voor een 3-ploegendienst geldt een toeslag van 21% over het basismaandsalaris. Voor een 2-ploegendienst geldt een toeslag van 15% over het basismaandsalaris.

Deze toeslag gaat over de volgende looncomponenten: 13^e maand, vakantiegeld en overwerk. Vanaf 1 juni 2023 geldt dit ook voor de geregelde arbeid in de volcontinuïdient (5-ploegendienst).

- 7.2. Indien een werknemer op eigen verzoek niet gedurende een hele maand in ploegen-/volcontinuïdient heeft gewerkt, wordt een evenredig deel van de ploegen-/volcontinuïdient toeslag ingehouden voor elke volledige dienst, die hij niet in ploegen-/volcontinuïdient heeft gewerkt.

- 7.3. De werknemer die op verzoek van de werkgever ten gevolge van bedrijfsomstandigheden de ploegendienst verlaat, indien ten minste 12 maanden in de ploegendienst is gewerkt, komt in aanmerking voor een afbouw van de ploegendienst volgens het volgende schema.

Voor werknemers die vrijwillig overstappen van de volcontinuïdient naar de 2-ploegendienst Botlek voor 4 personen wordt de 30% volcontinuïdient toeslag afgebouwd naar het niveau van de reguliere toeslag voor de 2-ploegtoeslag, 15% van het basismaandsalaris. Deze afbouw vindt plaats in 3 stappen van 6 maanden conform de regeling afbouw voor de volcontinuïdient.

Afbouwregeling toeslag:

| | Percentage toeslag in maanden: | | | |
|-------------------|--------------------------------|-----|-----|-----------------------|
| | 30% | 20% | 10% | |
| | 30% | 20% | 10% | Voor volcontinuïdient |
| | 21% | 14% | 7% | Voor 3-ploegendienst |
| | 15% | 10% | 5% | Voor 2-ploegendienst |
| Gewerkte maanden: | | | | |
| 12 of meer | 0 | 1 | 1 | |
| 24 of meer | 1 | 1 | 1 | |
| 36 of meer | 2 | 2 | 2 | |
| 60 of meer | 4 | 4 | 4 | |
| 96 of meer | 6 | 6 | 6 | |

Voor werknemers die op verzoek van de werkgever de ploegendienst tijdelijk verlaten en in dagdienst te werk worden gesteld, is de volgende regeling van kracht:
Ploegtoeslag wordt gehandhaafd met een maximum van 12 maanden, daarna is de afbouwregeling van kracht.

7.4. Uittreding uit ploegendienst op medische indicatie

Indien een werknemer vanaf de leeftijd van 57,5 jaar in de ploegen-/ volcontinudienst op medische indicatie de ploegendienst dient te verlaten en indien en voor zover er op dat moment bij de werkgever mogelijkheden zijn tot herplaatsing in de dagdienst, zal zijn ploegentoeslag als volgt worden behandeld:

Gedurende de eerste 18 maanden doorbetaling van resp. 30%, 21% of 15%, de volgende 6 maanden resp. 20%, 14% of 10% en de daaropvolgende 6 maanden resp. 10%, 7% of 5%, afhankelijk van het van toepassing zijnde ploegentoeslag-percentages. Daarna stopt de ploegen-/volcontinu toeslag.

Indien de functie waarin betrokkene kan worden geplaatst lager is gekwalificeerd dan waarin hij voorheen werkzaam was, zal vanaf het moment van herplaatsing zijn basisjaarsalaris worden bevroren en uitsluitend worden aangepast aan de algemene (cao) rondes.

- 7.5. De werknemer die op verzoek van de werkgever van ploegrooster wijzigt, ontvangt een eenmalige toeslag van 1% over het basismaandsalaris, zijnde een sprongtoeslag (deze toeslag is tevens voor terugkeer naar de oude ploeg). Indien de periode dat in de andere ploeg wordt gewerkt 3 aaneengesloten dagen/diensten of langer is wordt er bovendien een eenmalige toeslag van 1% over het basismaandsalaris betaald.

- 7.6. Een werknemer in dagdienst, die moet invallen in de volcontinudienst, tot en met aaneensluitend 10 diensten, of door verschoven werktijden werkt tussen 17.45 uur en 07.30 uur, wordt als volgt extra beloond:

- | | |
|-------------------------|--|
| - Maandag t/m zaterdag: | 0,29% uur van het basismaandsalaris (50% van het uurloon) |
| - Op zondag: | 0,58% uur van het basismaandsalaris (100% van het uurloon) |
| - Op feestdagen: | 1,16% uur van het basismaandsalaris (200% van het uurloon) |

Vanaf 11 diensten ontvangt de werknemer 30% toeslag op het basismaandsalaris.

7.7. Rusturen

- De werknemer in dagdienst, die van huis moet komen voor het verrichten van overwerk en diezelfde dag volgens zijn dienstrooster moet werken, zal na voltooiing van het overwerk in de gelegenheid worden gesteld om rusturen op te nemen volgens navolgende tabel. Opgenomen rusturen gelden als normaal gewerkte uren volgens dienstrooster.
- De tijd waarin het opnemen van de rusturen begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst op de dag, welke onmiddellijk aansluit op de verrichte arbeid waarover de rusturen gegeven worden. Als bekend is dat meer dagen achtereen 's nachts overwerk moet worden verricht, zal door de werkgever een aparte regeling worden getroffen.

| Eind arbeid tussen: | 23.00 | 00.00 | 01.00 | 02.00 | 03.00 | 04.00 | 05.00 | 06.00 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| en | en | en | en | en | en | en | en | en |
| | 00.00 | 01.00 | 02.00 | 03.00 | 04.00 | 05.00 | 06.00 | 07.00 |
| Begin arbeid: | | | | | | | | |
| Voor 22.00 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Tussen 22.00 en 23.00 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Tussen 23.00 en 00.00 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Tussen 00.00 en 01.00 | - | 1* | 2* | 3* | 4* | 5* | 6* | 7 |
| Tussen 01.00 en 02.00 | - | - | 1* | 2* | 3* | 4* | 5* | 6 |
| Tussen 02.00 en 03.00 | - | - | - | 1* | 2* | 3* | 4* | 5 |
| Tussen 03.00 en 04.00 | - | - | - | - | 1* | 2* | 3* | 4 |
| Tussen 04.00 en 05.00 | - | - | - | - | - | 1* | 2* | 3 |
| Tussen 05.00 en 06.00 | - | - | - | - | - | - | 1* | 2 |

* Indien na 00.00 uur en voor 06.00 uur wordt uitgeroepen zal, indien een heen- en terugreis wordt ondernomen, 1 uur rust worden toegevoegd aan het aantal uren genoemd in bovenstaande tabel. Het maximaal aantal rusturen bedraagt 8 uur.

7.8.1. Vergoeding voor consignatie

Werknemers, die in opdracht geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 1%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdagen 3% van hun basismaandsalaris.

7.8.2. Indien een maintenance werknemer boven de 50 jaar tijdens dezelfde consignatieweek tussen 00.00 uur en 06.00 uur 3 maal op verschillende dagen is opgeroepen zal, na de eerstvolgende oproep, 8 rusturen worden toegekend. Deze toegekende rusturen worden binnen dezelfde consignatieweek of aansluitende werkdag opgenomen.

7.9. Overwerk en overwerkvergoeding

7.9.1. Het verrichten van overwerk gebeurt op vrijwillige basis, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten. Zwaarwegend is in ieder geval: ernstige problemen (1) voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van vrijgekomen uren, (2) op het gebied van de veiligheid, of (3) van rooster-technische aard.

7.9.2. Wanneer in opdracht van de werkgever overwerk wordt verricht, geldt de volgende regeling:

Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, wordt het aantal overuren gecompenseerd met vrije tijd (een uur voor een uur, de toeslag wordt uitbetaald inclusief de ploegentoeslag indien van toepassing). Per kalenderjaar kunnen vanuit overuren maximaal negen werkdagen worden opgebouwd ter compensatie met vrije tijd. Alle overuren boven dit aantal worden altijd volledig uitbetaald. Niet opgenomen tegoeden worden aan het einde van een kalenderjaar uitbetaald; in het nieuwe kalenderjaar kan vervolgens weer een nieuw tegoed worden opgebouwd. Het vorenstaande is niet van toepassing m.b.t. tot en met 31 mei 2013 opgebouwde overuren.

Opgenomen gecompenseerde tijd wordt op de onder artikel 7.9.3. genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

Voor uren opgenomen op maandag t/m zondag 0,58% van het basismaandsalaris

(100% van het uurloon).

Indien in een geconsigneerd weekend overwerk wordt verricht, kunnen de uren op de maandag daaropvolgend worden gecompenseerd.

Niet opgenomen gecompenseerde vrije tijd voor overwerk zal tweemaal per jaar worden uitbetaald.

De maximale jaarlijkse Tijd voor tijd reservering voor compenserende vrije tijd bedraagt 72 uur per kalenderjaar. Dit aantal uren is inclusief vrije tijd compensatie voor het werken op feestdagen en vrijetijdcompensatie voor trainingsuren.

Gedurende de looptijd van deze cao bedraagt de maximale jaarlijkse tijd voor tijd reservering voor compenserende vrije tijd 88 uur per kalenderjaar. Voorwaarde is dat de groep onderling zorgdraagt dat het rooster ingevuld is. Deze verhoging van uren wordt geëvalueerd tijdens het Periodiek Overleg.

- 7.9.3. De vergoeding voor het hierboven genoemde overwerk bedraagt (inclusief het doorbetaalde basismaandsalaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen) de volgende percentages:

Voor de dagdienst:

Uren van maandag 07.00
uur tot vrijdag 16.30 uur: 0,87% van het basismaandsalaris (150% van het uurloon)

Uren van vrijdag 16.30
uur tot maandag 07.00 uur: 1,16% van het basismaandsalaris (200% van het uurloon)

Uren op feestdagen: 1,74% van het basismaandsalaris (300% van het uurloon)

Voor de overige diensten:

Uren van maandag tot
zaterdag 00.00 uur: 0,87% van het basismaandsalaris (150% van het uurloon)

Uren op zaterdagen na
00.00 uur en uren op
zondagen: 1,16% van het basismaandsalaris (200% van het uurloon)

Uren op feestdagen: 1,74% van het basismaandsalaris (300% van het uurloon)

Voor werknemers in de continudienst is voor overwerk vóór de ochtenddienst van 03.30 tot 07.30 en na de nachtdienst van 07.30 tot 11.30 uur een percentage van 1,16% van het basismaandsalaris (200% van het uurloon) van toepassing.

Overuren op roostervrije of reserve roostervrije dagen van het personeel in de continudienst worden op de volgende basis vergoed:

Op maandag t/m vrijdag: 1,16% van het basismaandsalaris (200% van het uurloon)

Op zaterdagen: 1,45% van het basismaandsalaris (250% van het uurloon)

Op zondagen: 1,74% van het basismaandsalaris (300% van het uurloon)

Op feestdagen: 2,32% van het basismaandsalaris (400% van het uurloon)

Air Products zal zich inspannen om overwerk in en na nachtdiensten te vermijden.

Indien overwerk in en na nachtdiensten toch onvermijdelijk is, zal in overleg tussen direct leidinggevende en werknemer een oplossing voor eventueel gewenst vervangend vervoer worden gezocht.

- 7.9.4. Wanneer de werknemer met een deeltijd dienstbetrekking meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen de normale arbeidsduur blijft van een voltijd werknemer, wordt er over deze meeruren een toeslag betaald van 0,15% van het basismaandsalaris (is 25,86% van het uurloon).
- 7.9.5. Per maand worden de toegekende percentages getotaliseerd en afgerond naar boven op een heel procent.
- 7.9.6. De werknemers binnen de afdeling Operations die werkzaam zijn op de locaties Botlek en HyCOIV die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen hiervoor een vergoeding over het basismaandsalaris als volgt:
- 1,0% op maandag t/m vrijdag 16.30 uur
 - 2,0% op vrijdag vanaf 16.30 uur, zaterdag en zondag
 - 3,0% op feestdagen.
- Deze vergoeding wordt als reistijdvergoeding beschouwd, tenzij reisen als overwerk worden beschouwd.
- 7.9.7. Indien de werknemer in opdracht van de werkgever in aansluiting op zijn dienst meer dan twee uur overwerk moet verrichten, zal aan de werknemer desgewenst een maaltijd worden verstrekt. Na vier uur aaneengesloten overwerk tijdens consignatie zal aan de werknemer desgewenst een maaltijd worden verstrekt. De maaltijdvergoeding belooft maximaal de fiscaal toegestane vergoeding.
- 7.10.1. Voor werknemers van de Euro Maintenance groep, ingedeeld in de functieniveaus A t/m H, geldt dat reisen worden berekend als gewerkte uren.
- 7.10.2. Voor deze werknemers werkzaam in de Euro Maintenance groep geldt een ongemakkentoeslag.
- 7.11. Feestdagen

Voor het bepalen van beloning voor het werken op feestdagen geldt het volgende:

Onder feestdagen worden gerekend: nieuwjaarsdag, Koningsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en Bevrijdingsdag (in lustrumjaren, gerekend vanaf 1990).

De zon- en feestdagen hebben een tijdvak van 24 aaneengesloten uren. Voor de continudienst eindigt dit tijdvak op de desbetreffende zon- en feestdagen aan het einde van de middagdienst. Voor de dagdienst eindigt dit tijdvak om 00.00 uur.

Iedere werknemer in de volcontinu heeft jaarlijks vijf extra verlofdagen ter compensatie voor het gemiddeld aantal niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen per jaar. Eenmaal per 5 jaar bedraagt het totaal aantal dagen 6 stuks (i.v.m. Bevrijdingsdag). Deze dagen worden niet in mindering gebracht in geval van ziekte. De werknemers die vrijwillig overstappen van de volcontinudienst naar de 2-ploegendienst Botlek voor 4 personen hebben na de overstap geen recht meer op extra

verlofdagen ter compensatie voor het gemiddeld aantal niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen per jaar.

- 7.11. a) Werknemers die volgens dienstrooster op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag gewerkt hebben, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 0,58% van hun basismaandsalaris (100% van het uurloon) per op die dag gewerkt uur.
- 7.11. b) Werknemers die volgens dienstrooster op een feestdag vallende op een zaterdag en/of zondag gewerkt hebben, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 1,16% van hun basismaandsalaris (200% van het uurloon) per op die dag gewerkt uur.

De toeslagen in dit artikel kunnen ook in de vorm van compenserende vrije tijd worden gegeven, een en ander volgens artikel 7.9.2.

Afwijkend van het hiervoor genoemde kan de toeslag van 7.11 b) (1,16%) volledig gecompenseerd worden in tijd.

Hierbij geldt voor werknemers in volcontinuïdient dat deze mogelijkheid tot 48 uur van tevoren kan worden ingetrokken.

ARTIKEL 8

Bijzondere beloningen B

Geldend voor werknemers werkzaam in kantoorfuncties, in administratieve, secretariële en ondersteunende functies, alsmede werknemers werkzaam op het depot in Halfweg

8.1. Overwerk en overwerkvergoeding

Wanneer in opdracht van de werkgever overwerk moet worden verricht, geldt de volgende regeling:

Het aantal overuren wordt in principe gecompenseerd met vrije tijd (een uur voor een uur, de toeslag wordt uitbetaald), voor zover de werkzaamheden dit toelaten. Deze vrije tijd moet bij voorkeur worden opgenomen binnen 30 dagen na het overwerk. Opgenomen compenserende tijd wordt in mindering gebracht op de overwerkvergoeding in overeenstemming met het normale uursalaris.

Indien in een geconsigneerd weekend overwerk wordt verricht, kunnen de uren op de maandag daaropvolgend worden gecompenseerd.

8.2. De vergoeding voor het hierboven genoemde overwerk bedraagt:

| | |
|--|--|
| Uren van maandag tot zaterdag 00.00 uur: | 0,87% van het basismaandsalaris (150% van het uurloon) |
| Uren op zaterdagen na 00.00 uur en uren op zondagen: | 1,16% van het basismaandsalaris (200% van het uurloon) |

Uren op feestdagen: 1,74% van het basismaandsalaris (300% van het uurloon)

Indien de werknemer in opdracht van de werkgever in aansluiting op zijn dienst meer dan twee uur overwerk moet verrichten, zal aan de werknemer desgewenst een maaltijd worden verstrekt.

Na vier uur aaneengesloten overwerk tijdens consignatie zal aan de werknemer desgewenst een maaltijd worden verstrekt.

De maaltijdvergoeding belooft maximaal de fiscaal toegestane vergoeding.

- 8.3. Wanneer de werknemer met een deeltijd dienstbetrekking meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen de normale arbeidsduur blijft van een voltijd werknemer, wordt over deze meeruren een toeslag betaald van 0,15% van het basismaandsalaris (is 25,86% van het uurloon).
- 8.4. Als nachtwerk voor het technische personeel op Installation & Maintenance wordt beschouwd de uren vallende tussen 22.00 uur en 06.00 uur. Daarvoor wordt 0,14% per uur van het basismaandsalaris betaald (is 24,14% van het uurloon), zelfs indien vergoeding voor overwerk wordt betaald.
- 8.5. Voor de werknemers geldt tevens dat alleen overwerk zal geschieden op verzoek van en met voorafgaande instemming van de directe manager/supervisor of diens plaatsvervanger. De registratie wordt zo spoedig mogelijk doorgegeven aan de directe manager/supervisor of diens plaatsvervanger.
- 8.6. Werknemers, werkzaam op het depot van Amsterdam, die in opdracht geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 1%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdagen 3% van hun basismaandsalaris.

ARTIKEL 9

Afwezigheid

Met uitzondering van het anders en overigens in art. 7:628 BW en bepaalde geldt het volgende:

- 9.1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 12 gestelde van toepassing.
- 9.2. In de volgende gevallen heeft de werknemer onvoorwaardelijk recht op verlof met behoud van salaris, inclusief ploegentoeslag, exclusief alle andere toeslagen (één en ander tegen overlegging van bewijsstukken indien werkgever dit wenst):
 - 9.2.1. Overlijden van echtgenoot/echtgenote, bij het gezin inwonend kind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis.
 - 9.2.2. Overlijden van niet bij het gezin inwonend kind, vader, moeder, schoonmoeder, schoonvader, één dag of dienst bij het overlijden en één dag of dienst bij de begrafenis, dan wel twee aaneengesloten dagen of diensten bij één van deze gebeurtenissen.

- 9.2.3. Overlijden grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van echtgenoot/echtgenote, kleinkind, broer of zus, zwager of schoonzuster, gedurende één dag of dienst bij overlijden of begrafenis.
- 9.2.4. Ten aanzien van rouwverlof zal de afdeling Human Resources bij de uitvoering een centrale/coördinerende rol vervullen. De medewerker zal in een situatie van overlijden in de gelegenheid worden gesteld om het overlijden te verwerken en te kunnen regelen, dit in overleg met de leidinggevende. Hierbij is maatwerk van toepassing.
- 9.2.5. Gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn/haar huwelijk.
- 9.2.6. Gedurende één dag of dienst bij 12 ½, 25 en 40-jarig huwelijk van de werknemer, resp. bij het 25, 40, 50 en 60 jarig huwelijksfeest van zijn/haar ouders, schoonouders of grootouders, indien de gebeurtenis wordt gevierd en hij/zij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
- 9.2.7. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één van de kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters van de werknemer, indien hij/zij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
- 9.2.8. Geboorteverlof ter grootte van eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner. Sinds 1 juli 2020 hebben werknemers recht op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week). Apned vult de uitkering van het UWV aan tot maximaal 100% van het dagloon. De aanvulling van Apned bedraagt maximaal 30% van het dagloon. De opname van het aanvullend geboorteverlof dient in goed overleg met de werkgever vastgesteld te worden, rekening houdend met bedrijfs-en afdelingsbelangen, waaronder bezetting van de afdeling.
- 9.2.9. Vanaf 2 augustus 2022 hebben werknemers in Nederland recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Zij ontvangen dan een uitkering ter hoogte van 70% van het maximum dagloon. Voorwaarde is dat zij deze 9 weken opnemen in het 1^e levensjaar van het kind. Apned vult de uitkering van het UWV aan tot maximaal 100% van het dagloon. De aanvulling van het ouderschapsverlof dient in goed overleg met de werkgever vastgesteld te worden, rekening houdend met bedrijfs- en afdelingsbelangen, waaronder de bezetting van de afdeling. Ingangsdatum van deze regeling zal zijn de maand volgend op een akkoord van dit onderhandelingsresultaat.
- 9.2.10. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn/haar schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn/haar arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn/haar vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij/zij van derden zou hebben kunnen ontvangen.
- 9.2.11. Gedurende één dag of dienst bij 25- en 40- jarig dienstjubileum van de

werknemer.

9.2.12. Voor de toepassing van artikel 9.2. geldt dat de partner, met wie de werknemer samenleeft op eenzelfde adres en als zodanig blijkt uit het bevolkingsregister gedurende zes maanden staat ingeschreven wordt gelijkgesteld met de echtgenoot/echtgenote.

9.2.13. Voor de toepassing van artikel 9.2 geldt dat geregistreerd partnerschap gelijkgesteld wordt met het huwelijk.

9.2.14. Medewerkers hebben in het geval van een verhuizing recht op één verlofdag. Deze regeling zal ingaan, de maand volgend na het tot stand komen van deze cao.

9.3. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

9.3.1. De invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek) mits de werkgever hiervoor ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen.

Voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.

9.3.2. De voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek);
Indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen;
Betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hierboven omschreven procedure volgen.

9.4. Zorgverlof

De werknemer heeft recht op (kortdurend) zorgverlof van maximaal 15 dagen per jaar. Bij zorgverlof zal gedurende een periode van maximaal 15 werkdagen 70% van het loon worden doorbetaald. Het opnemen van zorgverlof heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw. De werknemer kan van dit verlof gebruik maken indien hij zelf de zorg op zich moet nemen voor een zieke partner, een zieke ouder of een ziek thuiswonend kind. Toekennen van het zorgverlof gebeurt in overleg met de werkgever op basis van een met medische verklaring onderbouwde aanvraag en zal slechts in geval van zwaarwegende bedrijfsproblemen, zoals bedoeld in de wet, niet gehonoreerd kunnen worden.

Voor wat betreft eventuele langdurige zorgverlof: hiervoor zal het huidige beleid worden gecontinueerd, dat wil zeggen dat in voorkomende gevallen naar een oplossing wordt gezocht (maatwerk).

9.5. Calamiteitenverlof

Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek kortdurend verlof met behoud van 100% doorbetaling van het loon verlenen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit rechtvaardigen. De werkgever zal redelijke verzoeken tot calamiteitenverlof honoreren.

ARTIKEL 10

Vakantie en vakantietoeslag

10.1. Vakantie

- 10.1.1. Iedere werknemer heeft per kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen/ diensten, daarin begrepen is 2 brugdagen met behoud van salaris (tenzij wettelijk anders is geregeld).
- 10.1.2. Vakantie moet worden opgenomen in overleg met de werkgever. Hierbij zullen het algemeen belang van het bedrijf en beginselen van billijkheid in aanmerking genomen worden.
- 10.1.3. Na onafgebroken 5-jarig dienstverband worden de vakantierechten met 1 dag uitgebreid. Na 10 jaar met 2 dagen, na 15 jaar met 3 dagen en na 20 jaar met 4 dagen. Deze dagen werken niet cumulatief met de dag die wordt toegekend onder de condities van 10.1.4.
- 10.1.4. Aan werknemers van 40 jaar of ouder wordt 1 extra vakantiedag toegekend; die dag mag niet cumulatief toegekend worden op de in 10.1.3. genoemde extra vakantie inzake dienstjaren. Aan werknemers van 60 jaar of ouder wordt 1 dag extra vakantie toegekend (wel cumulatief).
- 10.1.5. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling vindt gedurende de eerste 104 weken volledige opbouw van wettelijke vakantiedagen plaats. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, waarbij de werknemer op arbeids-therapeutische basis wordt ingezet of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid worden wettelijke vakantiedagen afgeschreven wanneer vakantie wordt opgenomen.
- 10.1.6. Vakantiedagen dienen zo veel mogelijk in het kalenderjaar waarin de werknemer ze verkrijgt te worden opgenomen. Indien vakantiedagen niet voor 1 juli direct volgend op het kalenderjaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, komt de aanspraak op deze vakantiedagen te vervallen. Dit geldt alleen voor de aanspraak op de minimumdagen als bedoeld in artikel 7:634 BW. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen en voor de minimumvakantiedagen die de werknemer niet in redelijkheid binnen de termijn van artikel 7:640a BW heeft kunnen opnemen, verjaren door verloop na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- 10.1.7. De collectieve brugdag, die uitsluitend voor niet volcontinu werknemers per locatie (afdeling) kan worden afgesproken, wordt in overleg met de OR en de werkgever vastgesteld. Deze dag wordt aan het begin van elk kalenderjaar bekend gemaakt.
- 10.1.8. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op vakantie op een evenredig deel voor elke maand dienstverband.

10.1.9. Vanaf september 2023 kunnen medewerkers gebruik maken van de mogelijkheid om verlof te verkopen. Op jaarbasis is dit voor medewerkers met een fulltime dienstverband maximaal 5 dagen. HR zal zorgdragen voor het proces van aanvraag en inrichting in het (Payroll) systeem.

10.2. Vakantietoeslag

10.2.1. De vakantietoeslag per kalenderjaar bedraagt 8% van 12 maal het basismaandsalaris per 1 mei van ieder jaar, tenzij wettelijk anders voorgeschreven.

10.2.2. Behoudens het bepaalde in het volgende punt 10.2.3. wordt deze vakantietoeslag uitbetaald in de maand mei, tenzij anders overeen gekomen.

10.2.3. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt niet eerder plaats dan na het verlopen van de proeftijd genoemd in de door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 11

Extra uitkering

- 11.1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand november een extra uitkering van 8,33% van 12 maal het basismaandinkomen van de maand december.
- 11.2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, heeft recht op de hiervoor in lid 1 genoemde uitkering naar evenredigheid.
- 11.3. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, zal bij de vaststelling van de extra uitkering hiermee rekening worden gehouden.

ARTIKEL 12

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

- 12.1. Aan de werknemers wordt tijdens, door de uitvoeringsinstelling als zodanig erkende arbeidsongeschiktheid gedurende 12 maanden het maandinkomen doorbetaald, doch exclusief overwerk-, reiskosten- en andere vergoedingen, mits de werknemer de richtlijnen van de uitvoeringsinstelling en van de werkgever nakomt. Indien gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid de vakantietoeslag en/of 13^e maand betaalbaar worden, zullen deze onverminderd uitgekeerd worden.
- 12.2. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, kan hij/zij iedere aanspraak op de in punt 1 van dit artikel bedoelde uitkering verbeuren; één en ander zal volgens de richtlijnen van de uitvoeringsinstelling worden beoordeeld.
- 12.3. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen

een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

- 12.4. Voor het tweede ziektejaar geldt loondoorbetaling tot 70% met aanvullend loondoorbetaling van 30% indien betrokkenen voldoen aan de eisen van de Wet Verbetering Poortwachter.

Eventuele WW-uitkeringen worden verrekend als sprake dreigt te zijn van cumulatie van uitkeringen, waardoor deze in totaliteit boven 100% van laatstverdiende loon zou gaan belopen.

- 12.5. Inzake de toepassing van de Wet Verbetering Poortwachter geldt het navolgende:
- a. Gedurende de periode van re-integratie zal conform 12.1. het eerste ziektejaar en conform artikel 12.4. het tweede ziektejaar worden aangevuld.
 - b. Er zal gebruik worden gemaakt van een gecertificeerd, extern re-integratiebedrijf. Bepaling van het re-integratiebedrijf geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.
 - c. Er bestaat voor partijen een recht op een 'second opinion'. Gedurende de periode van 'second opinion', die maximaal drie maanden kan duren, wordt de aanvulling bedoeld onder a. voortgezet. Uiterlijk binnen 21 maanden zal een re-integratie aanbod worden uitgevaardigd, zodat de voortzetting van de suppletie blijft binnen de termijn als aangegeven onder 12.5.a.

- 12.6. Apned zal zich inspannen om werknemers, ongeacht of deze meer of minder dan 35% arbeidsongeschikt is, passend werk te bieden waarbij minimaal 50% van de restverdiencapaciteit wordt benut.

- a. Interne re-integratie
Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- b. Externe re-integratie
Wanneer intern geen geschikte functie voor werknemer beschikbaar is, Ode functie niet geschikt gemaakt kan worden en werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie zal werknemer extern gere-integreerd worden.

- 12.7. Werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, maar geen recht hebben op een WGA-uitkering (omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn) blijven zoveel mogelijk in dienst van de werkgever. 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 Apned en betrokkenen- op verzoek bijgestaan door zijn vakbond- naar een maatwerk-oplossing worden gezocht.

ARTIKEL 13

Veiligheid

De directie en de bedrijfsleiding van Air Products Nederland B.V. zijn er van overtuigd dat de veiligheid van haar werknemers en het voorkomen van ongevallen één van haar belangrijkste verantwoordelijkheden is.

Doelmatige activiteiten van de bedrijven worden niet alleen gekenmerkt door ordelijkheid, goede exploitatie en goed werk, maar ook door het voorkomen van ongevallen met het daarmee veelal gepaard gaande persoonlijk lijden en geldelijk verlies voor de werknemer en zijn gezin.

Deze verantwoordelijkheid van de directie en de bedrijfsleiding is niet het enige; die verantwoordelijkheid dient aangevuld te zijn met een gelijkgerichte belangstelling van de werknemer. Deze dient bereid te zijn de ter zake van veiligheid opgestelde voorschriften op te volgen. Dit niet alleen ter voorkoming van ongevallen, maar ook ter beperking van onnodige verliezen voor het bedrijf.

ARTIKEL 14

Pensioen

Bij de werkgever bestaat een pensioenregeling volgens de bepalingen van het pensioenreglement. Wijzigingen van de pensioenregeling zullen in overleg met de cao-partijen worden bepaald.

Er is een nieuwe pensioenregeling die op 1 januari 2023 in werking is getreden. Een samenvatting van de pensioenregeling en aanvullende afspraken die gemaakt zijn, is als bijlage VII bij deze cao opgenomen. Deze tekst is ook intern gepubliceerd.

ARTIKEL 15

Persoonsregistratie

De werkgever zal, behoudens toestemming van de werknemer of een daartoe strekkende wettelijke verplichting geen persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden verstrekken.

ARTIKEL 16

Regeling werkgeversbijdrage

Apned verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, de FNV Procesindustrie en de CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

ARTIKEL 17

Seniorenregeling

Werknemers van 60, 61, 62, 63, 64 en 65 jaar krijgen per kwartaal de mogelijkheid om respectievelijk 8, 12, 16, 20, 24 en 28 uur minder te werken, tegen betaling door de werkgever van 100% van het loon van niet gewerkte uren in het kader van dit artikel. De mogelijkheid om 28 uur minder te werken, tegen betaling van 100% van niet gewerkte uren in het kader van dit artikel blijft tevens van toepassing voor werknemers vanaf de leeftijd van 65 jaar tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie-, verlof- en pensioenrechten, voor de aanspraak op de vakantietoeslag en evenmin voor de uitkeringen bij ziekte.

ARTIKEL 18

Faciliteiten vakbondswerk

- 18.1. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming zal kastruimte en redelijk telefoongebruik worden toegestaan.
- 18.2. Het vergaderen door vakverenigingen op het bedrijf buiten werktijd kan in overleg met de locatiemanager plaatsvinden.
- 18.3. Binnen redelijke grenzen is overleg tussen kaderleden en vakbondsbestuurder onder werktijd mogelijk.
- 18.4. Verspreiding van publicaties van vakverenigingen is in overleg met locatie-manager mogelijk.
- 18.5. Voor de beide vakverenigingen worden 12 “vakbondsdagen” ter beschikking gesteld. Deze dagen kunnen door kaderleden worden besteed aan vakbondsactiviteiten.

ARTIKEL 19

Werkgeversbijdrage zorgverzekering

Met ingang van 1 juni 2024 is de tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering € 90,00 bruto per maand per werknemer bij een fulltime dienstverband.

ARTIKEL 20

Looptijd

Deze collectieve overeenkomst treedt in werking op 1-6-2024 en eindigt van rechtswege op 31-5-2025.

.

BIJLAGE I

Een structurele verhoging van 5,1% per 1 juni 2024 op de salarissen en salarisschalen.

| Loonschalen vanaf 1 juni 2024 | | | | | | | | | |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| | A | B | C | D | E | F | G | H | |
| 0 (minimum) | € 2.504,07 | € 2.825,13 | € 3.162,74 | € 3.473,85 | € 3.792,39 | € 4.131,65 | € 4.442,74 | € 4.750,52 | 0 (minimum) |
| 1 | € 2.563,94 | € 2.892,93 | € 3.237,75 | € 3.556,77 | € 3.884,92 | € 4.230,57 | € 4.549,64 | € 4.866,98 | 1 |
| 2 | € 2.623,73 | € 2.960,73 | € 3.312,71 | € 3.639,72 | € 3.977,44 | € 4.329,47 | € 4.656,54 | € 4.983,39 | 2 |
| 3 | € 2.683,56 | € 3.028,51 | € 3.387,69 | € 3.722,69 | € 4.069,97 | € 4.428,39 | € 4.763,38 | € 5.099,87 | 3 |
| 4 | € 2.743,37 | € 3.096,34 | € 3.462,71 | € 3.805,64 | € 4.162,46 | € 4.527,31 | € 4.870,31 | € 5.216,31 | 4 |
| 5 | € 2.803,15 | € 3.164,12 | € 3.537,70 | € 3.888,57 | € 4.255,02 | € 4.626,22 | € 4.977,19 | € 5.332,74 | 5 |
| 6 | € 2.863,02 | € 3.231,90 | € 3.612,70 | € 3.971,57 | € 4.347,57 | € 4.725,15 | € 5.084,09 | € 5.449,23 | 6 |
| 7 | € 2.922,81 | € 3.299,74 | € 3.687,63 | € 4.054,50 | € 4.440,09 | € 4.824,03 | € 5.191,00 | € 5.565,70 | 7 |
| 8 | € 2.982,62 | € 3.367,50 | € 3.762,63 | € 4.137,43 | € 4.532,59 | € 4.922,97 | € 5.297,86 | € 5.682,14 | 8 |
| 9 | € 3.042,43 | € 3.435,34 | € 3.837,63 | € 4.220,39 | € 4.625,16 | € 5.021,88 | € 5.404,75 | € 5.798,60 | 9 |
| 10 | € 3.102,27 | € 3.503,09 | € 3.912,63 | € 4.303,34 | € 4.717,69 | € 5.120,76 | € 5.511,66 | € 5.915,07 | 10 |
| 11 | € 3.162,07 | € 3.570,90 | € 3.987,58 | € 4.386,31 | € 4.810,20 | € 5.219,65 | € 5.618,53 | € 6.031,50 | 11 |
| 12 | € 3.221,91 | € 3.638,70 | € 4.062,60 | € 4.469,25 | € 4.902,75 | € 5.318,59 | € 5.725,41 | € 6.146,70 | 12 |
| 13 | € 3.281,72 | € 3.706,50 | € 4.137,60 | € 4.552,18 | € 4.995,24 | € 5.417,50 | € 5.832,32 | € 6.261,61 | 13 |
| 14 | € 3.341,53 | € 3.774,28 | € 4.212,56 | € 4.635,14 | € 5.087,79 | € 5.516,45 | € 5.939,19 | € 6.376,50 | 14 |
| 15 | € 3.401,34 | € 3.842,11 | € 4.287,59 | € 4.718,08 | € 5.180,32 | € 5.615,34 | € 6.046,14 | € 6.491,39 | 15 |
| 16 | € 3.461,17 | € 3.909,88 | € 4.362,56 | € 4.800,99 | € 5.272,87 | € 5.714,23 | € 6.151,73 | € 6.606,30 | 16 |
| 17 | € 3.520,97 | € 3.977,72 | € 4.437,53 | € 4.883,98 | € 5.365,38 | € 5.813,17 | € 6.257,14 | € 6.721,16 | 17 |
| 18 | € 3.580,80 | € 4.045,49 | € 4.512,49 | € 4.966,93 | € 5.457,89 | € 5.912,06 | € 6.362,62 | € 6.836,09 | 18 |
| 19 | € 3.640,61 | € 4.113,29 | € 4.587,50 | € 5.049,89 | € 5.550,45 | € 6.010,96 | € 6.468,09 | € 6.950,97 | 19 |
| 20 (maximum) | € 3.700,46 | € 4.181,08 | € 4.662,51 | € 5.132,83 | € 5.643,00 | € 6.109,18 | € 6.573,53 | € 7.065,85 | 20 (maximum) |

BIJLAGE II

Functiegroepen (puntengrenzen volgens het Universeel Systeem Berenschot)

Functiegroep A (USB 0-44)

Functiegroep (USB 45-64)

Junior Operator Depot PLP

Functiegroep C

(USB 65-84)

Leerling Operator
Aankomend Mechanical Technician
Aankomend Technician E & I
Logistiek Medewerker niveau 2
Medior Operator Depot PLP
Receptionist PLP

Functiegroep D

(USB 85-104)

Aankomend Customer Service Medewerker
Operator II
Junior Mechanical Technician
Junior Technician E & I
Field Mechanical Technician 2
Logistiek Medewerker niveau 1
Materials Controller
Senior Operator Depot PLP
Driver Trainer Benelux

Functiegroep E

(USB 105-129)

Operator I
Customer Service Medewerker
Depot Controller
Technician E & I
Mechanical Technician
Field Mechanical Technician 1
MRP Controller
Shift Supervisor Depot PLP
Plant Admin/Coordinator
Service Technician niveau 2
Admin Support Cust. Engineering
Admin & Support Maintenance

Functiegroep F

(USB 130-154)

Head Operator
Senior Technician E & I
Senior Mechanical Technician

Operator HyCO-4
Laboratory Technician
Logistiek Planner
Maintenance Coordinator
Service Technician niveau 1

Functiegroep G

(USB 155-184)

Head Technician Operations
Head Technician E & I
Head Technician Mechanical
HyCO-4 Operations Technician

Functiegroep H

(USB 185-215)

Assistant Shift Supervisor
Materials Management Specialist

BIJLAGE III

Toepassings- en geschillenprocedure functiewaardering USB Air Products Nederland B.V.

- A Functies worden ingedeeld met behulp van de Functie Niveau Matrix (FNM). Bij het indelen wordt deze Toepassings- en Geschillenprocedure gehanteerd.
- B Functies worden ingedeeld door de Bestuurder op voordracht van de directe lijnmanager en de Human Resources Manager.
- C Indelingsprocedure
1. De directe manager/supervisor formuleert de relevante functie-inhoud en stelt - na toetsing van de samenhang met de andere functies - een voorstel voor de functiekarakteristiek en de indeling op.
 2. Dit voorstel wordt getoetst door de Human Resources afdeling aan de hand van haar inzichten in de organisatie en het USB. Ingeval van twijfel kan een deskundige van de systeemhouder worden ingeschakeld voor een advies.
 3. HR en de manager leggen de functiekarakteristiek en het indelingsvoorstel voor aan de Bestuurder. Deze besluit tot de indeling.
 4. Indien de werknemer het niet (meer) eens is met zijn indeling dient allereerst gestreefd te worden naar een oplossing van dit geschil via overleg met zijn directe manager/supervisor en eventueel HR.
 5. Indien stap 4 geen oplossing van het geschil heeft geleverd, dient de werknemer - binnen twee maanden na indeling indien het een nieuwe indeling betreft - schriftelijk een gemotiveerd bezwaarschrift in bij de afdeling HR, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn manager/supervisor. De afdeling HR bevestigt schriftelijk binnen 7 dagen de ontvangst van het bezwaar aan de werknemer.
 6. HR en de manager/supervisor bezien het bezwaar en doen een voorstel t.a.v. indeling en functiekarakteristiek aan de Bestuurder. Deze neemt een besluit op het bezwaar en deelt dit mede aan de betrokkene.
 7. Indien de onder 4, 5 en 6 aangegeven weg niet binnen 2 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging.

Deze neemt het bezwaar tezamen met de deskundige van de systeemhouder in behandeling en zij stellen een onderzoek in. De deskundigen functiewaardering van de systeemhouder en die van de vakvereniging stellen alvorens een bindend advies uit te brengen, de betrokkene en de werkgever in de gelegenheid schriftelijk een toelichting op het bezwaar te geven. De uitspraak wordt schriftelijk voorgelegd aan de bestuurder, die de uitspraak overneemt en bekrachtigt aan de werknemer.

8. Indien betrokkene geen lid is van één van de vakverenigingen genoemd onder punt 1 in de definities van deze overeenkomst, kan deze zich schriftelijk wenden tot een deskundige van de systeemhouder en zijn bezwaar gemotiveerd voorleggen. Deze neemt het bezwaar in behandeling en stelt een onderzoek in. Alvorens een bindende uitspraak te doen, stelt deze de werkgever en de betrokkene in staat een schriftelijke toelichting op het bezwaar te geven. De uitspraak wordt schriftelijk voorgelegd aan de Bestuurder, die de uitspraak overneemt en bekrachtigt aan de werknemer.
9. Uitspraken gedaan op bezwaarschriften hebben terugwerkende kracht tot op de datum van indiening van het bezwaarschrift.

BIJLAGE IV

Deze bijlage is als volgt geactualiseerd door werkgever en vakorganisaties in juli 2019.

Overige afspraken behorend bij de cao 2013-2015

1. Werkgelegenheid

Air Products neemt de inspanningsverplichting op zich om het huidige aantal arbeidsplaatsen in Nederland te behouden en met als doel om gedwongen ontslagen te vermijden. In geval van gewijzigde omstandigheden zal er tijdig overleg plaatsvinden met de ondernemingsraad in lijn met de voorschriften van de WOR. Tevens zullen de vakverenigingen worden geïnformeerd over eventuele gedwongen ontslagen.

2. De vakorganisaties zullen worden geïnformeerd over de uitkomsten van de werkkostenregeling inventarisatie voor alle werknemers van Air Products. Indien de invoering van de werkkostenregeling gevolgen heeft voor in de cao overeengekomen vergoedingen, zal hierover in overleg worden getreden met vakorganisaties.
3. Mocht daartoe aanleiding zijn dan zullen de vakverenigingen uitgenodigd worden voor overleg betreffende eventuele roosterwijzigingen die niet binnen de huidige cao vallen.

BIJLAGE V

Deze bijlage is als volgt geactualiseerd door werkgever en vakorganisaties juli 2019.

Protocollen behorend bij de cao afspraken 2016-2018

1. Herijking cao-functiegebouw

De werkgever zal informatie verstrekken aan de Ondernemingsraad inzake de her-evaluatie van het cao-functiegebouw en naar aanleiding van de afspraken die worden gemaakt met vakorganisaties tijdens de cao-gesprekken. Vervolgens worden de volgende stappen voorzien:

- a. Vanaf november 2016 zal de werkgever bedoelde informatie verstrekken aan de Ondernemingsraad. De volgende stappen zullen daarna worden ondernomen.
- b. De werkgever zal de werknemers en het (lijn)management via algemene mededeling informeren over de opstart van dit project aan het eind van 2016. Uitvoering zal gefaseerd plaatsvinden.
- c. Inventarisatie van aanwezige functiebeschrijvingen en bepaling van actualiteit hiervan.
- d. Actuele functiebeschrijvingen zullen indien nodig worden opgemaakt door lijnmanagers en werknemers onder advies van Berenschot consultants. De in concept opgestelde functiebeschrijvingen zullen per functiefamilie in twee rondes in concept aan de betrokken werknemers en lijnmanagers worden voorgelegd voor aanvullingen en verbeteringen. De definitieve functiebeschrijvingen zullen worden getekend door de individuele werknemer of een vertegenwoordiging van een groep werknemers met gelijke functies. De werkgever tekent voor akkoord. Daarna zal classificering met het Universeel Systeem Berenschot (USB) worden uitgevoerd door een Berenschot consultant.
- e. Vervolgens zal een inventarisatie worden gemaakt van de consequenties van de opgestelde functieomschrijvingen. De werkgever zal werknemers individueel en schriftelijk informeren over de uitkomsten van de her-evaluatie wat betreft de eigen individuele functie en daarbij aangeven welke financiële gevolgen hierbij een rol spelen.
- f. In geval functie hoger worden ingeschaald vergeleken met de actuele indeling van de individuele werknemer, zal de schaalverandering worden ingevoerd aan het einde van het project, nu gepland per eind 2018, uiterlijk de eerste maanden van 2019.
- g. In geval een functie lager worden ingeschaald vergeleken met de actuele indeling van de individuele werknemer, zal de werknemer voor het verschil een persoonlijke toeslag worden toegekend, nu gepland per eind 2018, uiterlijk de eerste maanden 2019.
- h. De persoonlijke toeslag zal worden verhoogd met de toekomstige initiële loonronden. De persoonlijke toeslag zal mede de basis zijn voor de uitvoering van andere salariscomponenten. De uitgroeimogelijkheden van de nieuwe lagere salarisschaal zal gaan gelden als het nieuwe maximum te bereiken salaris.
- i. In geval een werknemer dezelfde salarisschaal behoudt als waarin de functie oorspronkelijk was ingedeeld, dan behoudt de werknemer de rechten die hij/zij eerder ook had.
- j. Nieuwe werknemers zullen worden aangeworven op basis van de nieuwe functiebeschrijvingen en de daarbij behorende salarisschaal.
- k. Ter behandeling van eventuele geschillen zal het hieromtrent gestelde in bijlage III, punt 4 en volgende, van de cao worden toegepast.

2. Sociaal Plan

Cao-partijen zijn overeengekomen dat het sociaal plan geen onderdeel is van deze cao. Partijen spraken af dat de C-factor van het lopende sociaal plan van Air Products Nederland B.V. blijft ongewijzigd op C=1. De looptijd van het sociaal plan zal worden verlengd met 1 jaar tot en met 31 december 2019.

BIJLAGE VI:

Protocollen behorende bij de cao afspraken 1 juni 2018 tot en met 31 mei 2019.

- **Duurzame Inzetbaarheid (DI):**
Duurzame inzetbaarheid is voor Apned een belangrijk onderwerp het gaat om de gezamenlijke verantwoordelijkheid welke werkgever en werknemer hierin hebben en de manieren waarin we hier in gezamenlijkheid vorm aan kunnen geven. DI betreft alle generaties werkzaam bij Apned en het gaat hierbij expliciet niet alleen om ouderenregelingen/ouderenbeleid, maar over medewerkers in alle levensfasen, en zowel over behoefte en uitdagingen waar werknemers tegen aanlopen, maar ook om zaken die voor werkgever een uitdaging vormen in de bedrijfsvoering.

In het kader van Duurzame Inzetbaarheid doet Apned de volgende voorstellen.

- **Mantelzorg scan:** Werkgever zal een mantelzorgscan, door Stichting Werk en Mantelzorg laten uitvoeren. Doel hiervan is met name het verkrijgen van inzicht in hoever dit onderwerp speelt bij medewerkers van Apned en hoe men hiermee omgaat en welke rol Apned hierbij al dan niet speelt, kan spelen. Deze scan zal in 2019 plaats vinden.
- **DI onderzoek:** Er zal een onderzoek komen naar Duurzame inzetbaarheid, waarbij zowel gekeken zal worden naar alle leeftijdsgereleerde regelingen binnen de cao, als mede de behoeften welke vanuit werkgever en werknemer bestaan op gebied van duurzame inzetbaarheid zowel vanuit organisatieperspectief, maar ook vanuit het perspectief van het langer moeten werken, alsmede de veranderde leefstijl van de jongere generaties welke andere behoeften genereren en het al dan niet hebben van speciale regelingen op het gebied van DI.

Dit onderzoek zal met een extern bureau worden uitgevoerd. In eerste instantie zal er een stuurgroep worden samengesteld, welke de exacte onderzoeksvraag zal formuleren, waarin vertegenwoordigers van zowel Directie van Apned als vakbonden zitting hebben. Het streven is het instellen van de stuurgroep, het formuleren van de onderzoeksvraag en het aanwijzen van een bureau nog in 2018 te laten plaatsvinden.

- **Overig:**
Tijdens de overleggen is de afspraak t.a.v. het 3e WW jaar op verzoek van FNV en CNV Vakmensen reeds geïmplementeerd. Er is aanmelding gedaan bij SPAWW met het instapmoment van 15 juni 2018. Dit was gebaseerd op de stemming welke gehouden is onder de leden van de vakbonden.
- **Werkgeversbijdrage**
Apned verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, de FNV (Procesindustrie) en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen gedurende de looptijd van deze cao.
- **Aan te passen cao artikelen/opschonen:**
In de overleggen is afgesproken dat we op onderdelen de cao tekst aan zullen passen zodanig dat het juist is, met afspraak, praktijk en niet ter dubbele interpretatie mogelijk is. Hieronder voorstellen t.a.v. aantal punten die reeds besproken zijn.
- **Bijlage IV en V:** De content van beide bijlagen zullen daar waar nodig/gewenst worden geactualiseerd. Een voorstel hiervan zal worden voorgelegd aan de vakverenigingen. Dit zal gebeuren gedurende de looptijd van de cao.
- **Pensioen tekst:** De nieuwe regeling zal als bijlage worden toegevoegd. Deze tekst zal ook intern worden gepubliceerd. Zie bijlage.

- Voorstel protocolafspraken, looptijd 1 juni 2018 tot en met 30 november 2019
- - Apned zal gedurende de looptijd van deze cao meewerken aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributies van individuele werknemers. Dit zal alleen gebeuren op aangeven van de betrokken werknemers en volgens de fiscaal gangbare regelgeving hiervoor.
 - Gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering: gedurende de looptijd van deze cao komt de gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering voor rekening van Apned.
 - Gedurende de looptijd van deze cao zullen er een aantal Periodiek Overleggen worden ingepland om met elkaar in gesprek te blijven en gaande projecten/ onderzoek te blijven volgen met elkaar.

BIJLAGE VII:

Bijlage behorende bij Pensioentekst artikel 14.

Samenvatting van de pensioenregeling die is ingegaan per 1 januari 2023 en aanvullende afspraken.

Type pensioenregeling

Met ingang van 1 januari 2023 is op alle medewerkers één uniforme pensioenregeling van toepassing. Het betreft een beschikbare premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel die gebaseerd is op een verwacht rendement van 2% per jaar.

Deelnemers aan de pensioenregeling

Alle medewerkers die op 31 december 2022 deelnamen aan de vorige pensioenregelingen en medewerkers die in dienst treden in de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026 zullen aan deze uniforme pensioenregeling deelnemen.

A: Voor de medewerkers die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2018 en die tot en met 31 december 2022 hebben deelgenomen aan de hybride pensioenregeling (medewerkers die deelnemer waren in de eindloonregeling en de beschikbare premieregeling en medewerkers met ploegentoeslag die deelnemer waren in de middelloonregeling) geldt het volgende:

- 1) De medewerkers zijn vanaf 1 januari 2023 pensioen gaan verwerven volgens de beschikbare premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel die gebaseerd is op een verwacht rendement van 2% per jaar. Deze pensioenregeling is inhoudelijk gelijk aan de pensioenregeling die gold voor de medewerkers die op of na 1 januari 2018 in dienst zijn getreden.
- 2) De eigen bijdrage van de medewerker aan de pensioenregeling is vanaf 1 januari 2023 gelijk aan 4% van de pensioengrondslag.
- 3) De deelname aan de eindloonregeling is met ingang van 31 december 2022 beëindigd. De pensioenaanspraken in deze pensioenregeling die zijn opgebouwd tot en met 31 december 2022 zijn met ingang van 31 december 2022 premievrij gemaakt.
- 4) De deelname aan de middelloonregeling (betrekking hebbend op de ploegentoeslag) is met ingang van 31 december 2022 beëindigd. De pensioenaanspraken in deze pensioenregeling die zijn opgebouwd tot en met 31 december 2022 zijn met ingang van 31 december 2022 premievrij gemaakt.
- 5) De deelname aan de beschikbare premieregeling is met ingang van 31 december 2022 beëindigd. De op 31 december 2022 opgebouwde pensioenkapitalen in deze pensioenregeling zijn op 1 januari 2023 ingebracht in de nieuwe pensioenregeling.

Toeslagverlening

- 1) De op 31 december 2022 opgebouwde en premievrije pensioenaanspraken uit de tot en met 31 december 2022 geldende eindloonregeling en de middelloonregeling zullen jaarlijks met 2% worden verhoogd.
- 2) De eerste verhoging van 2% vindt plaats op 1 januari 2023.
- 3) De genoemde verhogingen van 2% van de hierboven onder punt 1 genoemde opgebouwde en premievrije pensioenaanspraken worden jaarlijks door de werkgever opnieuw toegekend en gefinancierd zolang de medewerker in dienst is bij de werkgever. Bij uitdiensttreding van een

medewerker vóór de pensioendatum bestaat niet langer aanspraak op een verhoging en vindt niet langer een financiering ten behoeve van de (gewezen) medewerker plaats.

B: Voor de medewerkers die in dienst zijn getreden op of ná 1 januari 2018 (of medewerkers die vóór 1 januari 2018 al in dienst waren van de werkgever en begin 2018 vrijwillig hebben gekozen voor deelname aan de beschikbare premieregeling die op 1 januari 2018 in werking is getreden) geldt het volgende:

- 1) De medewerkers zijn vanaf 1 januari 2023 pensioen gaan verwerven volgens de beschikbare premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel die gebaseerd is op een verwacht rendement van 2% per jaar. Deze pensioenregeling is inhoudelijk gelijk aan de pensioenregeling die gold voor de medewerkers die in de periode 1 januari 2018 en 31 december 2022 in dienst zijn getreden.
- 2) De eigen bijdrage van de medewerker aan de pensioenregeling is vanaf 1 januari 2023 gelijk aan 4% van de pensioengrondslag.

C: Medewerkers die in de periode 1 januari 2023 tot 1 januari 2027 in dienst treden:

- 1) Deze medewerkers verwerven pensioen volgens de beschikbare premieregeling met een leeftijdsafhankelijke premiestaffel die gebaseerd is op een verwacht rendement van 2% per jaar. Deze pensioenregeling is inhoudelijk gelijk aan de pensioenregeling die nu geldt voor de medewerkers die op of na 1 januari 2018 in dienst zijn getreden.
- 2) De eigen bijdrage van de medewerker aan de pensioenregeling is vanaf 1 januari 2023 gelijk aan 4% van de pensioengrondslag.

Overige afspraken

Vrijwillig bijsparen:

- 1) Air Products Nederland BV zal de mogelijkheid om vrijwillig te kunnen bijsparen faciliteren (organisatorisch). Dit houdt in dat alle medewerkers gebruik kunnen maken van een aanvullende vrijwillige bijspaarregeling bij de pensioenuitvoerder.
- 2) De inhoud van deze bijspaarregeling is nader uitgewerkt in het pensioenreglement.
- 3) Eén van de uitgangspunten van deze aanvullende vrijwillige bijspaarregeling is dat medewerkers gebruik kunnen maken van de fiscaal maximale bijspaarruimte.

Informatiegesprek:

- 1) Elke medewerker krijgt de mogelijkheid voor een individueel informatiegesprek waarin de overgang naar en de inhoud van de nieuwe pensioenregeling wordt uitgelegd door een gecertificeerd pensioenadviseur. Tijdens dit gesprek wordt tevens gebruik gemaakt van de individuele pensioeninformatie van de medewerker. Deze gesprekken vinden plaats gespreid over een periode van maximaal 2 jaar.

Nabestaandenpensioen:

- 1) Partijen treden, zodra een van de partijen dat wenselijk acht met elkaar in overleg over de vormgeving van een diensttijd onafhankelijk nabestaandenpensioen op risicobasis zoals dat is vastgelegd in de Wet toekomst pensioenen.
- 2) Partijen streven er daarbij naar dat medewerkers geen nadeel zullen ondervinden van de wijziging van het nabestaandenpensioen.

Nieuwe medewerkers die in dienst treden op of na 1 januari 2027

- 1) Partijen treden, zodra een van de partijen dat wenselijk acht met elkaar in overleg over de hoogte van de leeftijdsonafhankelijke premie die zal gaan gelden voor medewerkers die in dienst treden op of na 1 januari 2027.

Samenvatting van de belangrijkste elementen van de pensioenregeling die op 1 januari 2023 in werking is getreden:

| Onderdeel | Omschrijving |
|------------------------------------|---|
| Type pensioenregeling | Premieregeling |
| Deelnemers | Alle werknemers in dienst van de werkgever |
| Pensioenrichtleeftijd | 68 jaar |
| Pensioengevend jaarsalaris | <p>12 × bruto basismaandsalaris + 8% vakantietoeslag + 13e maand</p> <p>Voor werknemers in ploegdienst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - volcontinue ploegdienst: 12 × 30% van het basismaandsalaris; - 2- of 3- ploegdienst, of met de afbouwregeling ploegentoeslag conform CAO: 13,96 x het basismaandsalaris × het geldende toeslag%. <p>Peildatum 1 januari van een kalenderjaar en peildatum 1 maart van een kalender jaar voor HAY medewerkers</p> |
| Franchise | 100/75 × AOW-uitkering 1 gehuwde (2024: € 17.545) |
| Maximum pensioengevend jaarsalaris | 2024: € 137.800 |
| Pensioengrondslag (PG) | <p>Pensioengevend jaarsalaris minus franchise</p> <p>Peildatum 1 januari van een kalenderjaar en peildatum 1 maart van een kalenderjaar voor HAY medewerkers.</p> |

| Onderdeel | Omschrijving |
|---|---|
| Beschikbare premie | Leeftijdsklasse Beschikbare premie als % PG |
| | 21 – 24 14,70% |
| | 25 – 29 16,20% |
| | 30 – 34 17,90% |
| | 35 – 39 19,80% |
| | 40 – 44 21,90% |
| | 45 – 49 24,20% |
| | 50 – 54 26,90% |
| | 55 – 59 30,00% |
| | 60 – 64 33,70% |
| 65 – 67 37,10% | |
| Vrijwillig extra inleg | Leeftijdsklasse Extra inleg als % PG |
| | 21 – 24 2,80% |
| | 25 – 29 2,80% |
| | 30 – 34 3,00% |
| | 35 – 39 2,90% |
| | 40 – 44 2,80% |
| | 45 – 49 2,80% |
| | 50 – 54 2,60% |
| | 55 – 59 2,30% |
| | 60 – 64 1,80% |
| 65 – 67 1,60% | |
| Partnerpensioen | <ul style="list-style-type: none"> - 1,160% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met de diensttijd - Verzekerd op risicobasis - Levenslange uitkering na overlijden gedurende dienstverband |
| Wezenpensioen | <ul style="list-style-type: none"> - 0,232% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met de diensttijd - Verzekerd op risicobasis - Uitkering tot de 27^e verjaardag van het kind - Indien beide ouders zijn overleden wordt het wezenpensioen verdubbeld |
| Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | <ul style="list-style-type: none"> - Voortgezette opbouw van pensioenkapitaal op basis van 6 klassen afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid |
| Arbeidsongeschiktheidspensioen | <ul style="list-style-type: none"> - Wia-exedent: 70% salaris boven de wia-grens - WGA-gatverzekering: aanvulling op WGA-loonaanvullingsuitkering en WGA-vervolguitkering |

| Onderdeel | Omschrijving |
|---|---|
| Toeslagverlening voor actieve deelnemers die deelnamen aan de eindloonregeling | <ul style="list-style-type: none"> - Een verhoging van 2% van de per 31 december 2022 opgebouwde en premievrije pensioenaanspraken wordt jaarlijks opnieuw toegekend en gefinancierd door de werkgever - De verhoging vindt plaats zolang medewerkers in dienst zijn van de werkgever - De eerste verhoging heeft plaatsgevonden op 1 januari 2024 |
| Toeslagverlening voor actieve deelnemers die deelnamen aan de middelloonregeling (pensioenopbouw over ploegentoeslag) | <ul style="list-style-type: none"> - Een verhoging van 2% van de per 31 december 2022 opgebouwde en premievrije pensioenaanspraken wordt jaarlijks opnieuw toegekend en gefinancierd door de werkgever - De verhoging vindt plaats zolang medewerkers in dienst zijn van de werkgever - De eerste verhoging heeft plaatsgevonden op 1 januari 2024 |
| Werknemersbijdrage | <ul style="list-style-type: none"> - 4% van de pensioengrondslag zoals vastgesteld op 1 januari van een kalenderjaar |

Financieel advies ten aanzien van pensioen:

Medewerkers kunnen vrijwillig éénmalig in de periode 5 jaar voorafgaand aan AOW-gerechtigde leeftijd, gebruik maken van een financieel advies (Pensioen in Zicht) om de financiële gevolgen van het (aankomend) pensioen in kaart te brengen . Dit kan medewerkers inzicht geven omtrent hun naderend pensioen (het begrijpen van de verschillende opgebouwde pensioenen en de daarbij behorende UPO's, financiële gevolgen van bepaalde keuzes zoals: eerder stoppen, doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd etc.).

BIJLAGE VIII

Protocollen behorende bij de cao afspraken 1 juni 2019 tot en met 31 mei 2020

Sociaal Plan

Cao-partijen zijn overeengekomen dat het sociaal plan geen onderdeel is van deze cao. Partijen spraken af dat de C-factor van het lopende sociaal plan van Air Products Nederland B.V. blijft ongewijzigd op C=1. De looptijd van het sociaal plan zal worden verlengd met 1 jaar tot en met 31 december 2020.

- Apned zal gedurende de looptijd van deze cao meewerken aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributies van individuele werknemers. Dit zal alleen gebeuren op aangeven van de betrokken werknemers en volgens de fiscaal gangbare regelgeving hiervoor.
- Gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering: gedurende de looptijd van deze cao komt de gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering voor rekening van Apned.
- Gedurende de looptijd van deze cao zullen er een aantal Periodiek Overleggen worden ingepland om met elkaar in gesprek te blijven en gaande projecten/onderzoek te blijven volgen met elkaar.
- Werkgeversbijdrage: Apned verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, de FNV (Procesindustrie) en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
- Overeengekomen is dat artikel 17 (Seniorenregeling) coulant wordt toegepast voor de werknemers van 66 jaar en ouder op het niveau van 65 jaar en 28 uur.

BIJLAGE IX:

Protocollen behorende bij de cao afspraken 1 juni 2020 tot en met 31 mei 2021.

- Apned zal gedurende de looptijd van deze cao meewerken aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributies van individuele werknemers. Dit zal alleen gebeuren op aangeven van de betrokken werknemers en volgens de fiscaal gangbare regelgeving hiervoor.
- Gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering: gedurende de looptijd van deze cao komt de gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering voor rekening van Apned.
- Gedurende de looptijd van deze cao zal er een Periodiek Overleg worden ingepland.
- Werkgeversbijdrage: Apned verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, de FNV (Procesindustrie) en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
- De externe partijen betrokken bij het project Duurzame Inzetbaarheid (SPDI) zullen streven eind januari 2021 een rapport op te leveren. Dit rapport zal dienen als advies voor de komende cao onderhandelingen 2021/2022.
- Partijen hebben met elkaar afgesproken dat ze met elkaar in overleg gaan zodra er meer duidelijkheid is over de invulling en uitwerking van het Pensioenakkoord en de daaraan gerelateerde regelingen.
- Sociaal Plan:
Het huidige plan eindigt op 31 december 2020. Deze zal worden verlengd met een periode van een jaar tot en met 31 december 2021 de correctiefactor van C=1.0 blijft ongewijzigd.

BIJLAGE X:

Protocollen behorende bij de cao afspraken 1 juni 2021 tot en met 31 mei 2023.

- Pensioen: Er zullen procesafspraken gemaakt worden over het onderwerp Pensioen dit in verband met het aflopen van de huidige overeenkomst (eind 2022) en het Pensioenakkoord.
- AP zal gedurende de looptijd van deze cao meewerken aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributies van individuele werknemers. Dit zal alleen gebeuren op aangeven van de betrokken werknemers en volgens de fiscaal gangbare regelgeving hiervoor.
- Gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering: gedurende de looptijd van deze cao komt de gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering voor rekening van AP.
- Gedurende de looptijd van deze cao zullen er een aantal Periodiek Overleggen worden ingepland om met elkaar in gesprek te blijven en gaande projecten/onderzoek te blijven volgen met elkaar.
- Werkgeversbijdrage: AP verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, de FNV (Procesindustrie) en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
- Sociaal Plan:
Het huidige plan eindigt op 31 december 2021. Deze zal worden verlengd met een periode van twee jaar tot en met 31 december 2023 de correctiefactor van C=1.0 blijft ongewijzigd.
- RVU regeling:
Air Products wil een tijdelijke Air Products RVU regeling aanbieden voor medewerkers in zware beroepen. Zie bijlage contouren RVU regeling.

Bijlage: CONTOUREN TIJDELIJKE RVU REGELING AIR PRODUCTS

Air Products realiseert zich dat haar medewerkers in de zware beroepen geen goede mogelijkheden hebben gehad zich voor te bereiden op de verhoogde AOW-leeftijd. Air Products wil deze groep medewerkers dan ook de mogelijkheid bieden gebruik te maken van de tijdelijke RVU-regeling.

Air Products zich realiseert dat medewerkers in andere posities ook zwaar werk kunnen hebben verricht in delen van hun loopbaan of wellicht ook mentaal zwaar werk doen. Toch willen we de regeling beperken voor de medewerkers in de fysiek zware beroepen. Wij geloven dat medewerkers in andere posities überhaupt meer regel mogelijkheden hebben. De RVU-regeling dient zowel voor de medewerkers als de organisatie goed te zijn en zo vindt Air products het van groot belang dat de uitstroom opgevangen kan worden binnen de afdeling. Dat betekent dat de regeling zo vormgegeven dient te worden dat bij het instroom moment rekening gehouden wordt met de noodzakelijke opleidingstijd van vervangende medewerkers. De regeling mag niet voor een onbedoelde extra werkdruk gaan zorgen voor jongere ervaren collega's op de afdeling, anders dan normaliter bij inwerk van nieuwe collega's. Air Products stelt een regeling voor met de volgende contouren:

| | |
|--------------------|--|
| <u>Looptijd:</u> | Looptijd van de regeling is van 1-2-2022 (eerste aanmeld moment) tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke fiscale regeling. |
| <u>Doelgroep</u> | <p>Medewerkers die werkzaam zijn in de (fysiek) zware beroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medewerkers werkzaam in 5-ploegendienst in Botlek en Hyco-4 - Medewerkers werkzaam in de 2 ploegendienst in Botlek - Medewerkers werkzaam in 2-ploegendienst in PLP - Medewerkers die werkzaam zijn als Technician in de Maintenance organisatie in Botlek - Medewerkers die werkzaam zijn als Technician in de Customer Engineering organisatie. <p>Medewerkers van bovenstaande afdelingen, die maximaal drie jaar/twee jaar/één jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen en met wie uiterlijk in december 2025 de deelname aan deze regeling is overeengekomen en vastgelegd in een VSO.</p> <p>Air Products heeft het recht om voor bedrijfskritische functies de aanvraag tot deelname aan deze regeling af te wijzen/of de aanvraag termijn te verlengen.</p> <p>Air Products kan in unieke situaties (denk hierbij aan ziekte, privéomstandigheden, bedrijfsomstandigheden etc) met medewerkers in andere posities op individuele basis afspraken maken om gebruik te maken van deze tijdelijke RVU-regeling.</p> |
| <u>Aanmelden</u> | De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 18 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Voor medewerkers die zich minder dan 18 maanden vooraf aanmelden zal op individuele basis bepaald worden of zij kunnen deelnemen. Na 31 december 2025 kan een werknemer zich niet meer aanmelden. |
| <u>Dienstjaren</u> | Een medewerker kan meedoen aan deze regeling als hij/zij op de uittredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Air Products |
| <u>Startmoment</u> | Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd. |

| | |
|---|--|
| <u>Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA uitkering ontvangt</u> | Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA-uitkering, kan naar rato deelnemen. Alleen de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden. |
| <u>Vaststellingsovereenkomst (VSO)</u> | De deelname wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO). |
| <u>Wettelijke uitkeringsbedrag</u> | Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW norm) voor het jaar 2022 is € 1.874,- bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd. |
| <u>Uitbetaling</u> | De deelnemer ontvangt of een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname of een jaarlijkse uitkering in de maand van deelname aan de regeling of een bedrag ineens voor de gehele periode. De keuze wordt bij aanvraag van de regeling door werknemer kenbaar gemaakt. De systemen van Air Products kunnen de uitbetaling van het bedrag met de correcte inhoudingen verwerken. |
| <u>Fulltimers en Parttimers</u> | Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband. |
| <u>Aantal maanden deelname</u> | De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 12 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is. |
| <u>Overlijden</u> | Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog 2 maanden na overlijden, daarna stopt de uitkering. |
| <u>Anticumulatie</u> | De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins. De betreffende werknemer dient te weten dat hij/zij ook geen aanspraak kan maken op de WW-uitkering. Dit zal specifiek in de VSO worden vermeld. |
| <u>Uitdiensttreding</u> | De werknemer die deelneemt aan deze regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst bij werkgever. Air Products zal na uitdiensttreding geen enkele arbeidsrelatie meer aan gaan met medewerker in welke vorm dan ook. |

BIJLAGE XI:

Protocollen behorende bij de looptijd van deze cao (1 juni 2023 tot en met 31 mei 2024).

- Apned zal gedurende de looptijd van deze cao meewerken aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributies van individuele werknemers. Dit zal alleen gebeuren op aangeven van de betrokken werknemers en volgens de fiscaal gangbare regelgeving hiervoor.
- Gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering: gedurende de looptijd van deze cao komt de gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering voor rekening van Apned.
- Werkgeversbijdrage: Apned verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, de FNV (Procesindustrie) en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
- Op de locatie Polanenpark zal er in kaart worden gebracht welke ergonomische aspecten, in het kader van de arbeidsomstandigheden er verbeterd kunnen worden. Hiervoor is de RI&E het document dat gebruikt zal worden. Deze actie zal na de zomer van 2023 in overleg en in samenwerking met de werkvloer en de OR worden gecontinueerd.
- Verplichte scholing vindt binnen Apned plaats in de geplande werktijd, is op kosten van Apned en indien de scholing plaatsvindt buiten het rooster zal dit als overwerk worden behandeld. Bovenstaand is een bevestiging van de al bestaande regeling.
- Onderwerpen voor het eerst komend Periodiek Overleg dat in het najaar van 2023 zal worden gepland zijn: ORBA proces en inschaling, Tijd-voor-tijd regeling (artikel 7.9.2). RI&E Polanenpark, werken met gevaarlijke stoffen, inrichting van verlofsparen in een proces/systeem.
- Specifiek op de agenda van het Periodiek overleg komt het onderwerp verlofbeperving tijdens de schoolvakanties. Dit onderwerp wordt in de maand oktober 2023 behandeld. Betrokken partijen in deze zijn: beide vakorganisaties, de OR en Management/HR AP. Doel is om dit onderwerp concreet vorm te geven gedurende de looptijd van deze cao.
- Sociaal Plan:
Het huidige plan eindigt op 31 december 2023. Deze zal worden verlengd met een periode van een jaar tot en met 31 december 2024.
- RVU regeling:
Air Products wil een tijdelijke Air Products RVU regeling aanbieden voor medewerkers in zware beroepen. Zie bijlage contouren RVU regeling.

BIJLAGE XII:

CONTOUREN TIJDELIJKE RVU REGELING AIR PRODUCTS

Air Products realiseert zich dat haar medewerkers in de zware beroepen geen goede mogelijkheden hebben gehad zich voor te bereiden op de verhoogde AOW-leeftijd. Air Products wil deze groep medewerkers dan ook de mogelijkheid bieden gebruik te maken van de tijdelijke RVU-regeling.

Air Products zich realiseert dat medewerkers in andere posities ook zwaar werk kunnen hebben verricht in delen van hun loopbaan of wellicht ook mentaal zwaar werk doen. Toch willen we de regeling beperken voor de medewerkers in de fysiek zware beroepen. Wij geloven dat medewerkers in andere posities überhaupt meer regel mogelijkheden hebben. De RVU-regeling dient zowel voor de medewerkers als de organisatie goed te zijn en zo vindt Air products het van groot belang dat de uitstroom opgevangen kan worden binnen de afdeling. Dat betekent dat de regeling zo vormgegeven dient te worden dat bij het instroom moment rekening gehouden wordt met de noodzakelijke opleidingstijd van vervangende medewerkers. De regeling mag niet voor een onbedoelde extra werkdruk gaan zorgen voor jongere ervaren collega's op de afdeling, anders dan normaliter bij inwerk van nieuwe collega's. Air Products stelt een regeling voor met de volgende contouren:

| | |
|------------------|--|
| <u>Looptijd:</u> | Looptijd van de regeling is van 1-2-2022 (eerste aanmeld moment) tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke fiscale regeling. |
| <u>Doelgroep</u> | <p>Medewerkers die werkzaam zijn in de (fysiek) zware beroepen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Medewerkers werkzaam in 5-ploegendienst in Botlek en Hyco-4- Medewerkers werkzaam in de 2 ploegendienst in Botlek- Medewerkers werkzaam in 2-ploegendienst in PLP- Medewerkers die werkzaam zijn als Technician in de Maintenance organisatie in Botlek- Medewerkers die werkzaam zijn als Technician in de Customer Engineering organisatie. <p>Medewerkers van bovenstaande afdelingen, die maximaal drie jaar/twee jaar/één jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen en met wie uiterlijk in december 2025 de deelname aan deze regeling is overeengekomen en vastgelegd in een VSO.</p> <p>Air Products heeft het recht om voor bedrijfskritische functies de aanvraag tot deelname aan deze regeling af te wijzen/of de aanvraag termijn te verlengen.</p> <p>Air Products kan in unieke situaties (denk hierbij aan ziekte, privéomstandigheden, bedrijfsomstandigheden etc) met medewerkers in andere posities op individuele basis afspraken maken om gebruik te maken van deze tijdelijke RVU-regeling.</p> |

| | |
|---|--|
| <u>Aanmelden</u> | De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 18 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Voor medewerkers die zich minder dan 18 maanden vooraf aanmelden zal op individuele basis bepaald worden of zij kunnen deelnemen. Na 31 december 2025 kan een werknemer zich niet meer aanmelden. |
| <u>Dienstjaren</u> | Een medewerker kan meedoen aan deze regeling als hij/zij op de uittredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Air Products |
| <u>Startmoment</u> | Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd. |
| <u>Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA uitkering ontvangt</u> | Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA-uitkering, kan naar rato deelnemen. Alleen de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden. |
| <u>Vaststellingsovereenkomst (VSO)</u> | De deelname wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO). |
| <u>Wettelijke uitkeringsbedrag</u> | Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW norm) voor het jaar 2024 is € 2.182,- bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd. |
| <u>Uitbetaling</u> | De deelnemer ontvangt of een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname of een jaarlijkse uitkering in de maand van deelname aan de regeling of een bedrag ineens voor de gehele periode. De keuze wordt bij aanvraag van de regeling door werknemer kenbaar gemaakt. De systemen van Air Products kunnen de uitbetaling van het bedrag met de correcte inhoudingen verwerken. |
| <u>Fulltimers en Parttimers</u> | Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband. |
| <u>Aantal maanden deelname</u> | De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 12 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is. |
| <u>Overlijden</u> | Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog 2 maanden na overlijden, daarna stopt de uitkering. |

| | |
|-------------------------|--|
| <u>Anticumulatie</u> | De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins. De betreffende werknemer dient te weten dat hij/zij ook geen aanspraak kan maken op de WW-uitkering. Dit zal specifiek in de VSO worden vermeld. |
| <u>Uitdiensttreding</u> | De werknemer die deelneemt aan deze regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst bij werkgever. Air Products zal na uitdiensttreding geen enkele arbeidsrelatie meer aan gaan met medewerker in welke vorm dan ook. |

BIJLAGE XIII

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao: 1-6-2024 tot en met 31-5-2025

Sociaal Plan: Het huidige plan eindigt op december 2024 deze zal worden verlengd met een periode van een jaar tot en met 31 december 2025.

- Apned zal gedurende de looptijd van deze cao meewerken aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributies van individuele werknemers. Dit zal alleen gebeuren op aangeven van de betrokken werknemers en volgens de fiscaal gangbare regelgeving hiervoor.
- Gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering: gedurende de looptijd van deze cao komt de gedifferentieerde WGA-premie en WGA-hiaatverzekering voor rekening van Apned.
- Werkgeversbijdrage: Apned verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, de FNV (Procesindustrie) en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
- Tijd-voor-Tijd -regeling:
De huidige regeling zal met ingang van 1 juli 2024 worden aangepast naar 88 uren per kalenderjaar. Voorwaarde is wel dat de groep onderling zorgdraagt dat het rooster ingevuld is. Gedurende de looptijd van deze cao zal in een Periodiek Overleg deze nieuwe regeling worden geëvalueerd;
- Puntengrenzen die corresponderen met de loonschalen zullen worden toegevoegd;
- Apned volgt de stagerichtlijnen van Deltalinqs. MBO stage bedraagt momenteel voor de 1e stage €400,00 bruto per maand en voor de 2^e stage € 550,00 bruto per maand. HBO stage bedraagt € 600 bruto per maand. De nieuwe bedragen zullen worden aangepast in het Personeelshandboek;
- RVU regeling: Bij een verlenging van de Regeling Vroegtijdig Uittreding (RVU) in de fiscale wetgeving na 31 december 2025 zal Apned de huidige regeling in de Apned cao vastgestelde afspraken voor een nader te bepalen termijn voortzetten. Indien de RVU bij verlenging verruimd wordt in de fiscale wetgeving, zullen Apned en de vakbonden hierover met elkaar in overleg treden.
- SPDI rapport uit 2021: Afsproken is dat gedurende de looptijd van deze cao Apned aan de slag gaat met de aanbevelingen vanuit het SPDI rapport. Hierbij worden alle in het rapport benoemde vraagstukken zoals de RVU, de ploegdienstroosters en bijbehorende bezetting, kosten voor implementatie, maatwerk voor de verschillende afdelingen, aanpassing van de leefstijl van de medewerkers, en de 80/90/100 regeling onderzocht op haalbaarheid en wenselijkheid. Per locatie en afdeling zal hiervoor in onderling overleg gekeken worden naar de voornaamste knelpunten en naar oplossingen gezocht worden. Tijdens een Periodiek Overleg zal dit een agendapunt zijn.
- BBL: Gedurende de looptijd van deze cao gaat Apned actief aan de slag met het invoeren van BBL contracten. Apned houdt vakbonden van deze ontwikkelingen op de hoogte.