

# CAO Aspen Oss

1 juli 2017 – 30 juni 2018



## Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen

- Aspen Oss B.V.

hierna te noemen werkgever,

en

- FNV te Amsterdam
- CNV Vakmensen te Utrecht
- De Unie te Culemborg

hierna te noemen vakverenigingen

is een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) overeengekomen welke in werking treedt per 1 juli 2017 en van rechtswege eindigt op 30 juni 2018 zonder dat enige opzegging is vereist.

H.J.A.	van Lieshout	Site Director Aspen Oss B.V. (a.i.)
M.L.	de Veer	HR Manager Aspen Oss B.V.
A.M.	Ouwehand	Bestuurder FNV
P.	Fortuin	Voorzitter CNV Vakmensen
J.H.	Loosman	Bestuurder CNV Vakmensen
R.	Castelein	Voorzitter De Unie
M.	Vallebella	Belangenbehartiger De Unie

## Inhoudsopgave

<b>ALGEMEEN .....</b>	<b>4</b>
INLEIDING: DOEL EN AARD VAN DE CAO .....	4
ARTIKEL 1 DEFINITIES .....	5
ARTIKEL 2 VERPLICHTINGEN VAN CAO-PARTIJEN.....	7
ARTIKEL 3 UITZENDKRACHTEN.....	10
ARTIKEL 4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER .....	11
ARTIKEL 5 INZETBAARHEID EN ARBEIDSMARKTKANSEN: BEHOUD EN ONTWIKKELING.....	13
<b>AARD VAN DIENSTVERBAND EN ARBEIDSDUUR.....</b>	<b>14</b>
ARTIKEL 6 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG.....	14
ARTIKEL 7 SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING .....	16
ARTIKEL 8 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER.....	17
<b>BELONING .....</b>	<b>19</b>
ARTIKEL 9 SALARIS .....	19
ARTIKEL 10 VARIABELE BELONING .....	21
ARTIKEL 11 VAKANTIETOESLAG .....	22
ARTIKEL 12 VERVALLEN.....	23
ARTIKEL 13 BIJZONDERE BELONINGEN.....	24
<b>AFWEZIGHEID.....</b>	<b>28</b>
ARTIKEL 14 FEESTDAGEN .....	28
ARTIKEL 15 GEOORLOOFD VERZUIM .....	29
ARTIKEL 16 VAKANTIE- EN ROOSTERVRIJE DAGEN .....	32
ARTIKEL 17 DAGEN KOPEN OF VERKOPEN.....	35
<b>VERZEKERINGEN EN VOORZIENINGEN .....</b>	<b>36</b>
ARTIKEL 18 ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	36
ARTIKEL 19 OVERLIJDENSUITKERING .....	39
ARTIKEL 20 DUURZAME INZETBAARHEID .....	40
ARTIKEL 21 PENSIOENREGELING .....	42
<b>BIJLAGE I OVERIGE BEPALINGEN CAO ASPEN OSS B.V. 2017 - 2018.....</b>	<b>46</b>
<b>BIJLAGE II SALARISSCHALEN M.I.V. JULI 2017 .....</b>	<b>48</b>
<b>BIJLAGE III MERIT MATRICES.....</b>	<b>49</b>
<b>BIJLAGE IV ANNUAL INCENTIVE PLAN (AIP) DOELPERCENTAGES .....</b>	<b>50</b>

## **ALGEMEEN**

### **Inleiding: Doel en aard van de cao**

Deze cao vervangt de CAO Aspen Oss 1 juli 2015 – 30 juni 2017. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere cao's komen met inwerkingtreding van deze cao op 1 juli 2017 te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, voor zover het mindere en meer aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao's.

Individuele aanspraken van werknemers die niet uit een eerdere cao voortvloeien (al dan niet via een incorporatiebeding<sup>1</sup>) blijven van kracht.

---

<sup>1</sup> Een incorporatiebeding betekent dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de in de cao gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken van toepassing zijn op die arbeidsovereenkomst.

## Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Algemene looncomponent	Dat gedeelte van het jaarlijkse salarisbudget, dat partijen als algemeen deel afspreken.
Beoordelingsperiode	Periode die overeenkomt met het fiscaal jaar van de werkgever. Dit betekent de periode van 1 juli tot en met 30 juni van het daaropvolgende kalenderjaar.
C&CF	Compensation and Career Framework, de methode die de werkgever hanteert voor functieclassificatie.
Dag	Een aaneengesloten periode van 24 uur beginnend om 00:00 uur.
Dagdienstvenster	Maandag tot en met vrijdag van 07:00 tot 19:00 uur.
Dienstrooster	Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
Jaarinkomen	Het jaarsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.
Jaarsalaris	12 maal het maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag.
Maand	Een kalendermaand.
Maandinkomen	Het maandsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.
Maandsalaris	Het voltijd jaarsalaris verminderd met de vakantietoeslag en vervolgens gedeeld door 12. Dit komt overeen met het jaarsalaris gedeeld door 12,96.
Partner	De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
PIR	Position In Range: de relatieve positie van het salaris ten opzichte van het midpoint (midden) van de salarisschaal.
Ploegendienst	Het werken volgens dienstrooster op uren binnen en buiten het dagdienstvenster, waarbij periodiek van dienst wordt gewisseld.

Uursalaris	Het maandsalaris gedeeld door 173,93 (is gelijk aan 0,575% van maandsalaris).
Week	Een tijdvak van 7 etmalen waarvan het eerste aanvangt op maandag 00:00 uur.
Werkgever	De vennootschap (of diens rechtsopvolger) met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
Werknemer	De mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is ingedeeld in B1 t/m B4, O1 t/m O4, P1 t/m P4, S1 t/m S4 dan wel M1 en M2. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet de stagiair en de vakantiewerker beschouwd. Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'.

## Artikel 2 Verplichtingen van cao-partijen

- a. De vakverenigingen en de werkgever verplichten zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze cao onverminderd het bepaalde in lid f. Voorts verbinden zij zich hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van zijn bedrijf.
- c. De werkgever verplicht zich tot generlei actie te voeren of te steunen welke tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden.
- d. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die voor de werknemer ongunstiger zijn dan hetgeen in deze cao is bepaald. De cao heeft hiermee een minimum karakter met inachtneming van het bepaalde in de inleiding van deze cao.
- e. De werkgever zal de cao-tekst publiceren op het intranet. De werkgever zal op verzoek van de werknemer een exemplaar van deze cao aan de werknemers uitreiken.
- f. *Tussentijdse wijzigingen*  
Wijziging van deze cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
- g. *Werkgelegenheid*  
De werkgever zal maatregelen nemen tot behoud en zo mogelijk tot bevordering van de werkgelegenheid. Deze maatregelen zijn:
  1. De werkgever zal ten minste eenmaal per jaar de betrokken vakverenigingen uitnodigen, teneinde hen te informeren over de economische gang van zaken en de economische vooruitzichten van de onderneming waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten. Hierbij zullen tevens plannen worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid hebben. De daartoe in aanmerking komende gegevens zullen zo tijdig mogelijk worden verstrekt. Een en ander laat onverlet het overleg in deze met de ondernemingsraad.
  2. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van de afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bedrijfsorganisatorische of bedrijfseconomische omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe (=collectief ontslag) niet besluiten dan na overleg met de betrokken vakverenigingen en de ondernemingsraad; in periodes waarin evenwel een met de vakverenigingen overeengekomen Sociaal Plan van toepassing is, komen de (overleg)verplichtingen uit dat Sociaal Plan in de plaats van de verplichting die volgt uit deze cao.
  3. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
    - de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers in die onderneming in principe de gelegenheid bieden hiernaar te solliciteren.
    - de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deeltijd en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden c.q. afmelden aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf.

- de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. In situaties waarin naar het oordeel van de werkgever het gebruik maken van uitzendkrachten onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd. Periodiek zal aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen op verzoek een opgave worden verstrekt over het aantal en het volume (tijd) uitzendkrachten.

h. *Arbeidsomstandigheden*

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in de onderneming en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen zoals een goed werkgever betaamt.

De werkgever biedt de mogelijkheid tot het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) van de werknemer.

i. *Gehandicapte werknemers*

Met inachtneming van het bepaalde in de WIA (incl. WGA), WAO, Wajong en Ziektewet zal de werkgever bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan personen met en zonder structurele functionele beperkingen. De werkgever zal ernaar streven personen met structurele functionele beperkingen op passende wijze te werk te stellen.

De werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures die betrekking hebben op personen met structurele functionele beperkingen.

- Ten behoeve van de plaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zal de werkgever, in samenwerking met de arbodienst, een inventarisatie maken en bijhouden van de functies die geschikt zijn of redelijkerwijs geschikt gemaakt kunnen worden voor vervulling door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
- Indien in deze functies vacatures ontstaan die niet vervuld kunnen worden door plaatsing van eigen werknemers, dan kunnen deze vacatures worden vervuld door aanstelling van gedeeltelijk arbeidsongeschikten van buiten de onderneming.
- Indien voor een gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden werknemer ondanks alle daarop gerichte inspanningen geen functie binnen het eigen bedrijf aanwezig blijkt te zijn, zal de werkgever in nauwe samenwerking met het UWV Werkbedrijf c.q. het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, de werknemer behulpzaam zijn bij het vinden van andere werkgelegenheid buiten de onderneming. Indien zulke uitplaatsing voor de werknemer leidt tot een lager inkomen, dan zal de werkgever dit lagere inkomen voor zover nodig aanvullen met het bedrag van de aanvulling waartoe de werkgever is gehouden op grond van artikel 18 van deze cao.

j. *Milieu*

In het kader van het milieubeleid zal de werkgever regelmatig overleg voeren met de ondernemingsraad en informatie verschaffen aan de ondernemingsraad en vakverenigingen over voornemens op milieugebied en de uitvoering van deze voornemens.

k. *Vakverenigenwerk in de onderneming*

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming.

l. *Ongewenst gedrag*

De werkgever is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag op de werkplek. De werkgever zal als haar mening uitdrukkelijk



en bij herhaling kenbaar maken, dat zij dergelijk gedrag volstrekt onduldbaar vindt. Voorts geeft de werkgever een nadere uitwerking aan dit onderwerp in de regeling “Ongewenst gedrag”.

m. *Organisatiebureaus*

De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten.

De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel, vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad en de vakverenigingen.

n. *Fusie, sluiting, reorganisatie*

1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de S.E.R.-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt
  - een fusie aan te gaan;
  - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten of te outsourcen en/of;
  - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiserenbij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
3. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
4. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

### Artikel 3 Uitzendkrachten

- a. Werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet. De werkgever maakt in principe gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn.
- b. Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van deze cao, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve herziening. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week voor overige werknemers. Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de cao voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in deze cao aangegeven percentage. Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens deze cao. Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie deze cao van toepassing is.
- c. Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van de Aspen Oss cao-salarisschalen.
- d. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende: een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

## Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

- a. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de in de onderneming van werkgever geldende regels.
- b. De werknemer is verplicht de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe niet uitdrukkelijk opdracht is gegeven.
- c. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- d. *Werk- en rusttijden*  
De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan het voor hem geldende dienstrooster.  
De werknemer is verplicht ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren werkzaamheden te verrichten voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze cao in acht neemt.
- e. *Nevenwerkzaamheden*
  1. Als de werknemer, al dan niet tegen betaling, enigerlei werkzaamheden voor derden of als zelfstandige wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk vooraf aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden te beginnen indien de werkgever schriftelijk geen akkoord geeft. De werkgever kan de schriftelijke toestemming onthouden, indien de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de functie bij werkgever in de weg staat, qua aard niet verenigbaar is met de functie bij werkgever, schadelijk is of kan zijn voor het imago of bedrijfsbelang van werkgever, belastend of concurrerend van aard is met de activiteiten van werkgever of anderszins in strijd komt met zwaarwegende belangen van werkgever.
  2. Als de werknemer reeds bij aanvang van het dienstverband met de werkgever nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld schriftelijk aan de werkgever mee te delen. Bij zwaarwegende belangen van de werkgever is de werknemer verplicht, na schriftelijk verzoek hiertoe, de nevenwerkzaamheden onmiddellijk te staken.
  3. De werkgever is bevoegd een werknemer die deze bepaling niet nakomt te schorsen. In het geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.
  4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden heeft geen aanspraak op de in artikel 18 van deze cao geregelde inkomensaanvullingen.
  5. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft daartoe voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.  
Onder verbintenis wordt verstaan een arbeidsovereenkomst, het bijtekenen voor het reserveleger (Natres), de reservepolitie en de vrijwillige brandweer.
- f. *Geheimhoudingsplicht*  
De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles dat hem in het kader van zijn dienstverband bekend wordt omtrent de activiteiten van de werkgever. Het gaat daarbij onder meer over de inrichting van de onderneming, de werknemers van de onderneming, de leveranciers, de afnemers, de grondstoffen, de producten en de bewerking van de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband met de werkgever.

g. *Arbeidsomstandigheden*

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient terzake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt. Hij dient de terzake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven en de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek dat de werkgever met redenen omkleedt en noodzakelijk acht ten behoeve van zijn taakvervulling, zolang het daarbij gaat om onderzoek met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheid van de werknemer en/of de productveiligheid. De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld. In overleg met de ondernemingsraad zullen de daarvoor in aanmerking komende functies worden vastgesteld.

h. De werknemer zal de eigen veiligheid en die van zijn collega's naar vermogen in acht nemen.

i. *EHBO/BHV en bedrijfsnoodplan*

Indien de werkgever haar wettelijk verplichtingen op het gebied van BHV/EHBO op basis van vrijwilligheid van werknemers niet kan nakomen, kan de werkgever werknemers aanwijzen en verplichten tot het verkrijgen van de vereiste BHV/EHBO diploma's. Hierbij wordt rekening gehouden met de functie, plaats in de organisatie en geschiktheid van de werknemer. Het volgen van de vereiste opleiding vindt plaats tijdens werktijd en op kosten van de werkgever. Dit geldt ook voor zover de EHBO/BHV taak vrijwillig wordt vervuld, mits het volgen van de opleiding noodzakelijk is voor vervullen van hun rol binnen de bedrijfsnoodorganisatie.

## Artikel 5 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

- a. Training en opleiding is een gedeelde verantwoordelijkheid voor de werkgever en de werknemer. De werkgever zal regelmatig training- en opleidingsprogramma's vaststellen, waarbij zal worden uitgegaan van de belangen van de onderneming en waarbij rekening zal worden gehouden met de initiatieven van werknemers op het gebied van oriëntatie, blijven en ontplooiing binnen het bedrijf c.q. vakgebied. Tevens zal de werkgever een effectieve spreiding van training- en opleidingsactiviteiten nastreven over alle personeelscategorieën.

De werknemer heeft passend bij deze gedeelde verantwoordelijkheid de mogelijkheid om zelf een verzoek voor het volgen van een opleiding in te dienen bij zijn leidinggevende. Mocht zijn aanvraag worden afgewezen dan kan de werknemer bij zijn HR Business Partner hiertegen bezwaar indienen.

Ter objectivering van zijn persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden heeft de werknemer het recht tot het laten uitvoeren van een loopbaanonderzoek. Hij dient hiervoor een verzoek in bij zijn HR Business Partner. De werkgever vergoedt eens in de drie jaar de kosten van een dergelijk onderzoek mits uitgevoerd door een door werkgever te bepalen bureau.

- b. Bij de werknemers in ploegendienst zal ten aanzien van te volgen opleidingen ook rekening worden gehouden met specifieke tijdstippen waarop deze opleidingen plaatsvinden waarbij ten aanzien van de ploegenwerktijden in individuele zin in overleg nadere oplossingen worden gezocht.
- c. De kosten van training- en opleidingsactiviteiten zullen in principe voor rekening van de werkgever zijn, met inachtneming van de bepalingen van de (op dat moment) geldende opleidingskostenregeling. De voor training en opleiding benodigde tijd zal, afhankelijk van soort en aard van de training, zowel in bedrijfstijd als in privé-tijd kunnen plaatsvinden.
- d. De werkgever zal jaarlijks aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen nader inzicht verstrekken over de actuele situatie betreffende training- en opleidingsprogramma's en bijbehorende budgetten in het bedrijf.
- e. Het onderwerp opleidingen en inzetbaarheid zal minstens twee maal per jaar middels interne publicaties en in het functioneringsgesprek onder de aandacht van de werknemers worden gebracht.
- f. Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt alsdan een vrijwillige bijdrage aan OVP teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke co-financiering.

## AARD VAN DIENSTVERBAND EN ARBEIDSDUUR

### Artikel 6 Indiensttreding en ontslag

#### *Aard van de individuele arbeidsovereenkomst*

Een dienstbetrekking kan worden aangegaan voor:

- onbepaalde tijd;
- een bepaalde tijdsduur;
- het verrichten van een bepaald geheel aan werkzaamheden;
- het verrichten van bepaalde werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd welke dienstbetrekking van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Een dienstbetrekking voor bepaalde tijdsduur kan met inachtneming van art. 7:668 BW en 7:668a BW worden verlengd.

#### *Standplaats*

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de standplaats vermeld.

#### *Proeftijd*

Bij het aangaan van de dienstbetrekking kan in afwijking van artikel 7:652 lid 5 onderdeel a BW een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van twee maanden, mits de dienstbetrekking voor meer dan zes maanden wordt aangegaan. Deze overeengekomen proeftijd wordt schriftelijk vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. Tijdens de proeftijd kan de dienstbetrekking met onmiddellijke ingang worden beëindigd.

#### *Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd – einde dienstbetrekking*

Een dienstbetrekking voor bepaalde tijdsduur, bepaalde werkzaamheden of tijdelijke werkzaamheden, eindigt van rechtswege op het tijdstip als bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst.

#### *Opzegtermijn*

Voor opzegging van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijdsduur gelden, in afwijking van de termijnen als bedoeld in artikel 7:672 lid 2 en 4 BW, de hierna te noemen opzegtermijnen. Opzegging geschiedt tegen het einde van een kalendermaand.

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn werkgever	Opzegtermijn werknemer
Korter dan 5 jaar	2 maanden	2 maanden
5 tot 10 jaar	2 maanden	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden	2 maanden
15 jaar en langer	4 maanden	2 maanden

Voor de bepaling van een opzegtermijn zal de dienstdtijd in aanmerking worden genomen welke de werknemer heeft doorgebracht bij zowel Aspen Oss B.V. als bij de rechtsvoorgangers van Aspen Oss B.V. voor zover sprake is van een doorlopend dienstverband.

In de individuele arbeidsovereenkomst kan de opzegtermijn voor de werknemer verder worden verlengd boven de minimale verlenging van de opzegtermijn van twee maanden. In geval van verdergaande verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer zal de opzegtermijn voor de werkgever gelijk zijn aan die van de werknemer.

Werknemers die op 1 januari 1999 de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt, behouden – zolang de huidige wettelijke regeling niet gunstiger is voor hen – recht op de wettelijke opzegtermijn zoals die voor hen gold vóór 1 januari 1999.

*Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd – einde dienstbetrekking i.v.m. AOW*

De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd (de pensioenleeftijd bedoeld in de Algemene Ouderdomswet) bereikt. De werknemer kan op grond van het geldende pensioenreglement kiezen voor (gedeeltelijke) vervroegde pensionering waardoor de dienstbetrekking eveneens (gedeeltelijk) eindigt.

## Artikel 7 Schorsing en op non-actiefstelling

- a. Schorsing van de werknemer is onder meer toegestaan bij een gegronde vermoeden van een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:678 BW. De schorsing kan worden gegeven voor de periode dat een onderzoek naar de feiten plaatsvindt. De schorsing geschiedt voor een zo kort mogelijke periode. De reden van de schorsing wordt onverwijld aan de werknemer meegedeeld. Hij wordt –binnen de grenzen van het redelijke- in de gelegenheid gesteld al datgene te doen dat redelijkerwijs tot zijn verdediging kan strekken.
- b. Indien bij opheffing van de schorsing geen ontslag om dringende redenen volgt, zal de werknemer onmiddellijk volledig in functie worden hersteld of, indien gewichtige redenen daartoe aanleiding geven, in een andere functie worden geplaatst.
- c. Het is de werkgever toegestaan om de werknemer in geval de omstandigheden daartoe aanleiding geven, met behoud van het maandinkomen op non-actief te stellen.



## Artikel 8 Arbeidsduur en dienstrooster

### *Fulltime arbeidsduur*

De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis. Voor parttime werknemers bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur het overeengekomen parttimepercentage vermenigvuldigd met 40 uur.

### *Parttime arbeidsduur*

Indien, op grond van de individuele arbeidsovereenkomst, de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan die van een fulltime werknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur van toepassing. Dit tenzij in deze cao anders is vermeld.

Op het intranet is een richtlijn opgenomen inzake aanpassing van de arbeidsduur. De daarin opgenomen procedure is vatbaar voor beroep bij de Klachtencommissie.

### *Parttime werken in de ploeg*

Werknemers (met uitzondering van leidinggevenden) kunnen parttime in de ploegendienst werken. Hierbij is een evenwichtige balans tussen enerzijds productie uren en anderzijds de verplichting tot het uitvoeren van leestaken en werkinstructies van belang. De volgende parttimepercentages zijn mogelijk:

- a. minimaal 80% voor niet-brandweer;
- b. minimaal 90% voor brandweer, (dit hogere percentage wordt veroorzaakt door de extra tijd die de brandweer besteedt aan specifieke oefening en training).

In het kader van de huidige veiligheidseisen kan maximaal de helft van de werknemers uit een ploeg parttime werken waarbij eventuele strengere veiligheidseisen in de toekomst deze verhouding kan doen wijzigen.

Voorwaarden voor toewijzing parttime:

- binnen de ploeg/logische eenheid de bezetting samen oplossen én
- het open gevallen parttimepercentage binnen die ploeg moet opgevuld kunnen worden door andere Aspen Oss werknemers of nieuw aan te trekken werknemers

Indien parttime werken binnen de ploeg/logische eenheid niet (meer) toegewezen kan worden, dan wordt naar een roulatiemogelijkheid binnen Aspen Oss gekeken mits:

- de werknemer de bereidheid heeft over te stappen naar ander 'plant'/onderdeel;
- de functie waarnaar gerouleerd wordt, geschikt is voor de werknemer (hetzelfde functieniveau en inhoud) en/of;
- de werknemer naar het oordeel van werkgever binnen 6 maanden de vereiste competenties, opleiding, kennis en ervaring heeft voor de functie.

Ten minste 2 cycli vooruit wordt bepaald welke diensten wel/niet worden gewerkt waarbij sprake moet zijn van het evenredig uitroosteren. Het ploegenpercentage wordt bepaald aan de hand van de gewerkte diensten. Voor de shiftlead behoort parttime werken niet tot de mogelijkheden.

### *Dienstroosters*

Dienstroosters worden in beginsel ingericht op een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week gedurende een periode. Een periode bestaat uit één of meer aaneengesloten weken. In bijzondere gevallen kunnen de roostervrije dagen als genoemd in artikel 16.1 onder b van deze cao worden ingezet om te komen tot een dienstrooster met een lagere gemiddelde arbeidsduur dan gemiddeld 40 uur per week. Daalt de arbeidsduur nog lager dan wat mogelijk is met de inzet van deze roostervrije

dagen, zoals in bijvoorbeeld de standaard 5-ploegendienst, dan wordt daar bij de berekening van de ploegentoeslag als genoemd in artikel 13 onder a van deze cao rekening mee gehouden.

#### *Mededeling dienstrooster*

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarbinnen hij werkzaamheden verricht. Overplaatsingen naar een ander dienstrooster worden geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.

#### *Wijziging dienstroosters*

Voor algemene dienstroosterwijziging waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever tijdig overleg plegen met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad.

#### *Rusturen*

- De werknemer in dagdienst die overwerk verricht op uren die vallen tussen 22:00 uur en de aanvang van de volgende dienst, krijgt hiervoor rusturen. Als het overwerk is aangevangen op of na 06:00 uur ontstaat er geen recht op rusturen.
- Gedurende de rusturen hoeft de werknemer geen werkzaamheden te verrichten met behoud van salaris. Per overuur ontvangt de werknemer een rustuur. Bovendien ontvangt de werknemer per opkomst twee extra rusturen. Het maximum aantal rusturen tussen twee dagdiensten bedraagt ten hoogste negen uur.
- De geconsigneerde werknemer die overwerk verricht na 04:30 uur, krijgt hiervoor rusturen.
- De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op het dienstrooster meer dan vier uur overwerk verricht, heeft recht op rusturen voor de uren waarmee deze vier uur wordt overschreden.
- Rusturen dienen te worden opgenomen onmiddellijk aansluitend op het overwerk waaruit de rusturen zijn opgebouwd. Indien de rusturen niet onmiddellijk worden opgenomen, vervallen ze zonder dat werkgever verplicht is tot enige vergoeding.

## BELONING

### Artikel 9 Salaris

#### *Salarisschalen*

De functies van de werknemers zijn ingedeeld in één van de volgende functionele 'pathways' (ladders) van het C&CF systeem:

- Business support (B)
- Production & Operations support (O)
- Professional (P)
- Sales & Account management (S)
- Management (M)

Iedere pathway kent een aantal verschillende schaalniveaus. Bij ieder schaalniveau hoort een salarisschaal.

De salarisschalen worden periodiek aangepast, mede op basis van toetsing met de markt.

#### *Indeling*

De werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, worden in de corresponderende groep en salarisschaal geplaatst. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk bericht omtrent zijn indeling.

#### *Beoordeling*

De werknemer wordt jaarlijks beoordeeld. De beoordeling wordt bepaald door de werkgever en wordt gebaseerd op de in het voorgaande jaar door de werknemer behaalde resultaten ten opzichte van de afgesproken doelstellingen (het "wat") en competenties (het "hoe").

De werknemer kan bij zijn (naast hogere) leidinggevende bezwaar maken tegen zijn beoordeling. Indien deze het bezwaar afwijst, kan de werknemer in beroep gaan, conform de op intranet opgenomen procedure.

#### *Jaarlijkse salarisaanpassing*

- Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer aangepast op basis van zijn beoordeling, het tertiel van zijn jaarsalaris en het beschikbare budget, zoals vertaald in de merit matrix.
- De meritmatrix voor de verhoging is opgenomen in bijlage II.
- De werknemer met een 'Mid' beoordeling in het eerste tertiel zal minimaal een beoordelingsverhoging gelijk aan de algemene looncomponent krijgen.
- Een werknemer kan in aanmerking komen voor een salarisaanpassing mits hij gedurende de beoordelingsperiode ten minste drie maanden in dienst is geweest.

#### *Promotie*

Bij plaatsing op een andere functie in een hoger ingedeelde groep en bijbehorende salarisschaal zal de werknemer in aanmerking komen voor een salarisverhoging van 4%. Deze verhoging wordt toegekend op het moment van promotie en is onafhankelijk van eventuele andere salarisaanpassingen.

#### *Demotie*

- a. Indien de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, zal de werknemer, met behoud van het dan geldende salaris, worden ingedeeld in de bij de lager ingedeelde functie behorende groep en bijbehorende salarisschaal. Overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast voor zover die horen bij de lagere salarisschaal.
- b. Indien de werknemer door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, op eigen verzoek danwel om medische redenen wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, zullen individuele afspraken worden gemaakt met betrekking tot het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden.

#### *Tijdelijke waarneming*

- a. De werknemer die tijdelijk, gedurende ten minste twee maanden, een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt komt gedurende de waarnemingsperiode in aanmerking voor een waarnemingstoeslag van 4% van zijn maandsalaris. Over deze waarnemingstoeslag wordt geen vakantietoeslag of ploegentoeslag uitgekeerd. De werknemer die gedurende de waarnemingsperiode een ploegentoeslag ontvangt en in de waarnemingsperiode niet is ingedeeld in een ploegendienstrooster komt niet in aanmerking voor een waarnemingstoeslag. De ploegentoeslag die de werknemer gedurende deze periode ontvangt is minimaal gelijk aan de waarnemingstoeslag.
- b. De waarneming zal schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd.
- c. Gedurende de waarneming blijft de werknemer ingedeeld in zijn oorspronkelijke groep en bijbehorende salarisschaal.
- d. De waarnemingsperiode bedraagt maximaal 12 maanden. Na het verstrijken van deze periode en bij voortzetting van de eerder waargenomen functie wordt de werknemer ingedeeld in de hogere groep en bijbehorende salarisschaal.

## Artikel 10 Variabele beloning

- a. De werknemer komt in aanmerking voor deelname in de regeling variabele beloning van de werkgever. De werknemer ingedeeld in de S-ladder is van deze regeling uitgesloten.
- b. Of daadwerkelijk een uitkering van variabele beloning plaatsvindt, is afhankelijk van de mate waarin de bedrijfsdoelen van de werkgever in de beoordelingsperiode waarop de variabele beloning betrekking heeft zijn gerealiseerd, alsmede de beoordeling door de werkgever van de prestaties van de individuele werknemer.
- c. De hoogte van het doelpercentage per schaalniveau is een resultante van een marktvergelijking en wordt periodiek geëvalueerd. De referentie is het mediaan niveau binnen de Nederlandse 'chemie' markt. Eventuele aanpassing van het doelpercentage vindt plaats indien vanuit genoemde periodieke marktanalyse wordt vastgesteld dat de door de werkgever gehanteerde percentages niet langer in lijn zijn met de percentages zoals deze in de Nederlandse markt worden gehanteerd.
- d. De in lid c bedoelde doelpercentages worden afhankelijk van de beoordeling door de werkgever van de prestatie van de individuele werknemer vermenigvuldigd met de factor:

<u>Factor</u>		<u>Score</u>
1,50	bij een 'top' beoordeling	5
1,25	'upper'	4
1,00	'mid'	3
0,75	'low'	2
0,00	'bottom'	1

- e. De variabele beloning wordt uitgekeerd uiterlijk in de maand oktober.
- f. Een werknemer kan in aanmerking komen voor een variabele beloning mits hij gedurende de beoordelingsperiode ten minste drie maanden in dienst is geweest.
- g. Om voor een variabele beloning in aanmerking te komen moet op het eind van de beoordelingsperiode sprake zijn van een dienstverband met de werkgever.
- h. De variabele beloning wordt berekend over het jaarsalaris.
- i. De variabele beloning maakt geen onderdeel uit van andere arbeidsvoorwaardelijke grondslagen waaronder ploegentoeslag, vakantietoeslag, pensioen.
- j. De werkgever stelt na overleg met de OR de bedrijfsdoelen voor de variabele beloning vast en informeert de vakverenigingen hierover.

## **Artikel 11 Vakantietoeslag**

De werkgever betaalt (vanaf 1 januari 2017) de vakantietoeslag van 8% van het maandinkomen iedere maand tegelijkertijd met het salaris uit. Indien de werknemer hierom verzoekt zal de werkgever de vakantietoeslag overmaken op een 2e bankrekeningnummer.

## **Artikel 12 Vervallen**

Dit artikel ('eindejaarsuitkering') is vervallen per 1 januari 2014.

## Artikel 13 Bijzondere beloningen

### a. Ploegendiensttoeslag

Voor het werken in ploegendienst ontvangt de werknemer een toeslag op zijn maandsalaris.

De ploegentoeslag wordt (per 1 juli 2016) afgeleid van onderstaande klokurenmatrix:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
0:00	7:00	60%	60%	60%	60%	60%	120%	120%
7:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	80%	80%
12:00	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	80%	80%
18:00	0:00	20%	20%	20%	20%	40%	95%	95%

Buiten de uren op maandag tot en met vrijdag van 07:00 tot 18:00 uur geldt volgens deze matrix een toeslag per gewerkt uur. Aan de hand van het geldende dienstrooster wordt de toeslag berekend rekening houdend met de verhouding tussen de ingeroosterde arbeidstijd en de voor de werknemer geldende arbeidsduur.

### b. Afbouw ploegendiensttoeslag

De werknemer die wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn recht op ploegentoeslag danwel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag die bij zijn nieuwe ploegendienst hoort. Indien de werknemer echter langer dan 3 maanden in een (hoger beloonde) ploegendienst heeft gewerkt en vanwege bedrijfsomstandigheden of medische redenen wordt overgeplaatst, komt hij in aanmerking voor de afbouwregeling. De afbouwregeling is uitgedrukt in percentages. De grondslag voor de berekening van de afbouwregeling is het verschil tussen de ploegentoeslag in het oude en nieuwe rooster zoals dat voor de werknemer gold/geldt:

- Indien de werknemer meer dan 3, maar minder dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende maand.
- Indien de werknemer ten minste 6 maanden, maar ten hoogste 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende maand en daarop volgende maand.
- Indien de werknemer langer dan 3 jaar, maar ten hoogste 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende maand en de 5 daaropvolgende maanden.
- Indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende en de 9 daarop volgende maanden.

### c. Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden is er sprake van overwerk. In afwijking van de voorgaande volzin geldt voor de deeltijdwerknemer die in opdracht van de werkgever op een dag meer uren werkt dan de voor hem geldende werktijdregeling, een toeslag van 50% over het uursalaris, indien en voor zover de gewerkte uren blijven binnen de werktijdregeling van de voltijdwerknemer.

Afwijkingen van de vastgestelde werktijden per dienst van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten.

De volgende categorieën werknemers komen in aanmerking voor een vergoeding van overwerk: P1, en de O- en B- ladders.



In geval van excessief overwerk kan aan de werknemer die niet in aanmerking komt voor vergoeding van overwerk ter beoordeling van de werkgever, op incidentele basis een vrije dag worden toegekend.

De werkgever zal ernaar streven het overwerk tot een minimum te beperken. Bijzondere situaties worden tijdig met betrokken werknemers en ondernemingsraad besproken.

Werknemer ontvangt een toeslag voor uren die als overwerk worden aangemerkt. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het uursalaris. De overwerktoeslag wordt vastgesteld aan de hand van onderstaande matrix:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za + Zo	Feestdag
00:00	22:00	60%	60%	60%	60%	60%	100%	200%
22:00	24:00					100%		

De vergoeding voor 1 uur overwerk is dan 1 uurloon verhoogd met bovengenoemde toeslagpercentage

Op verzoek van de werknemer kunnen, voor zover bedrijfsomstandigheden dit toelaten, overuren binnen drie maanden in vrije tijd worden gecompenseerd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal overuren. Per uur compenserende vrije tijd ontvangt werknemer alleen de overwerktoeslag conform bovenstaande matrix. De vergoeding voor 1 uur overwerk is in dit geval 1 uur in tijd en overwerktoeslag in geld. Indien de te compenseren overuren in vrije tijd niet zijn opgenomen, dan worden deze uren uitbetaald. Indien wegens bedrijfsorganisatorische redenen de uren binnen drie maanden niet zijn opgenomen kan in overleg met de Operations Manager uiterlijk in de tweede maand gezocht worden naar een maatwerkoplossing om alsnog deze uren binnen nogmaals drie maanden op te nemen.

Recht op overwerktoeslag bestaat slechts dan, indien er geen sprake is van een negatief vakantiedagensaldo.

*d. Verschoven diensten*

- De werknemer in dagdienst die moet invallen in de ploegendienst gedurende tien of minder diensten binnen één maand, ontvangt een toeslag voor verschoven dienst.
- Indien de werknemer in dagdienst gedurende elf of meer diensten binnen één maand moet invallen in de ploegendienst ontvangt deze over de betreffende maand de volledige ploegentoeslag. Wanneer de elf of meer diensten zich uitstrekken over twee kalendermaanden, worden zij geacht geheel in de tweede maand te zijn verricht.
- De werknemer die volgens het normale dienstrooster binnen het dagdienstvenster werkt, maar in opdracht van de werkgever op tijden moet werken welke liggen buiten het dagdienstvenster zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt een toeslag voor verschoven dienst betaald. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het uursalaris en wordt eenmaal per week als volgt berekend:

Maandag t/m Vrijdag	Zaterdag en Zondag	Feestdag
50%	100%	200%

- De werknemer in ploegdienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor, in afwijking van het in bovenstaand lid bepaalde, een eenmalige toeslag van 300% van het uursalaris. Deze vergoeding wordt uitbetaald indien de werknemer op verzoek van Aspen in een andere ploeg of dienst werkzaam is en aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - Per sprong wordt eenmalig een toeslag verstrekt van 300% van het uursalaris;
  - De terugkeer naar de eerdere ploeg of dienst geeft geen recht op deze toeslag; het is immers een eenmalige toeslag.
  - De overgang naar een andere ploeg of dienst moet op het moment van overplaatsing een tijdelijk karakter hebben.
  - De overplaatsing naar een andere ploeg of dienst en het toekennen van een sprongtoeslag wordt vooraf beoordeeld door de Production Manager en HR.

*e. Consignatie en extra opkomst*

Geconsigneerd is de werknemer die in opdracht van de werkgever op buiten zijn dienstrooster gelegen uren beschikbaar moet zijn voor het eventueel verrichten van overwerk.

De geconsigneerde werknemer ontvangt een vergoeding op basis van het uursalaris volgens onderstaande matrix:

Consignatievergoeding per dienst (percentage uursalaris)	Consignatieniveau		
	1	2	3
Maandag 00:00 – Vrijdag 24:00	Vergoeding	100%	125%
Zaterdag 00:00 – Zondag 24:00	per maand	200%	250%
Feestdagen	€ 50,-	300%	350%

Het zwaartepunt in tijd van de uitgevoerde consignatiedienst, bepaalt de hoogte van de toe te kennen vergoeding voor de consignatie.

Definities van de consignatieniveaus:

- Niveau 0:  
In een noodgeval kan een werknemer worden gebeld en geconsulteerd buiten werktijd, maar hiertoe bestaat geen formele plicht. Dit geldt in principe voor elke werknemer. Er is geen sprake van een consignatievergoeding;
- Niveau 1:  
De werknemer is in geval van calamiteiten telefonisch bereikbaar en kan dan worden geconsulteerd of worden opgeroepen om naar het bedrijf te komen. De kans op een oproep is gering. Van de werknemer wordt niet verwacht dat hij thuis of binnen een bepaalde afstand blijft. Niveau 1 is van toepassing op werknemers die voor een vestiging verantwoordelijkheid dragen in het kader van veiligheidskwesties of onvoorziene (nood-)omstandigheden;
- Niveau 2:  
De werknemer is constant telefonisch bereikbaar voor consultatie. Hij is meestal in staat om na consultatie eventuele problemen vanuit huis op te lossen, telefonisch of nadat ingelogd is op het bedrijfsnetwerk. Hij komt zo nodig naar het bedrijf met spoed.
- Niveau 3:  
De werknemer is constant telefonisch bereikbaar voor consultatie en blijft thuis of binnen een hieraan gelijk staande reistijdzone rond het bedrijf. Hij is vaak in staat om na consultatie eventuele problemen vanuit huis op te lossen, telefonisch of nadat ingelogd is op het bedrijfsnetwerk. Hij is na een oproep (= een opdracht om te komen) zo snel mogelijk op het bedrijf aanwezig.

Indien de werknemer tijdens de consignatiedienst moet opkomen, ontvangt de werknemer een ½ uur overwerktoeslag voor deze extra opkomst, op basis van het percentage overwerktoeslag dat geldt bij einde van de consignatiedienst.

Werknemers die vanwege hun indeling in C&CF niet in aanmerking komen voor overwerktoeslag en tijdens hun consignatiedienst opgeroepen worden om naar de werkgever te komen, ontvangen voor die uren wél de overwerktoeslag die op dat tijdstip van toepassing is (naast de consignatievergoeding).

*f. Feestdagtoeslag*

Indien de werknemer op basis van zijn dienstrooster op een feestdag arbeid verricht, ontvangt hij voor de te werken uren op die feestdag een toeslag van 100% over zijn uursalaris alsmede een compensatie in de vorm van vervangende vrije tijd. De vergoeding voor 1 uur werken op basis van het dienstrooster op een feestdag is in dit geval: 1 uur salaris, 1 uur in tijd en 1 uur feestdagtoeslag in geld.

*g. Maaltijdvergoeding*

Aan de werknemer die door onvoorziene omstandigheden ontstaan tijdens de dag zelf aansluitend op het dagdienstvenster of aansluitend op zijn ploegendienst ten minste twee uur moet overwerken wordt een gratis maaltijd verstrekt.

Indien er geen gratis maaltijd kan worden verstrekt, heeft de werknemer recht op een maaltijdvergoeding van € 10,- bruto.

## **AFWEZIGHEID**

### **Artikel 14 Feestdagen**

Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- De dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd.
- 1e en 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag
- In lustrumjaren 5 mei ter viering van nationale bevrijdingsdag.

Op feestdagen wordt in principe niet gewerkt (met behoud van salaris), tenzij de werknemer op basis van zijn dienstrooster op die dag dient te werken (=ingeroosterd). Indien de werknemer op basis van zijn dienstrooster op een feestdag werkt, is compensatie conform artikel 13 f van deze cao van toepassing. Als een werknemer die is ingeroosterd op een feestdag vrij wenst te hebben, dient hiervoor een vakantiedag te worden opgenomen.

## Artikel 15 Geoorloofd verzuim

### *Calamiteitenverlof*

Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op loondoorbetaling tenzij en voor zover hierna anders is bepaald.

In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer bijzonder verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner, van eigen of aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders of pleegkind van de werknemer;
- b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van bloedverwanten die in het gezin van de werknemer gevestigd zijn en geen eigen kinderen zijn;
- c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens partner, kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager en schoonzuster;
- d. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
- e. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

Indien voor ander calamiteitenverlof geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie op te nemen.

### *Afwezigheid in verband met speciale gelegenheden*

In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om hiervoor vakantieuren op te nemen, ongeacht of het bestaande vakantiesaldo op dat moment toereikend is.

Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a) tot en met g) blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing.

- a. Gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw of aangifte voor geregistreerd partnerschap van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of aangaan van geregistreerd partnerschap (te weten de dag van het huwelijk / aangaan van het geregistreerd partnerschap en de daarop volgende dag);
- b. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
- c. Gedurende één dag of dienst bij 25, 40 en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- d. Gedurende twee dagen bij het laten passeren van een samenlevingsovereenkomst bij een notaris (te weten de dag waarop gepasseerd wordt en de daarop volgende dag);
- e. Gedurende de viering van de officieel erkende feestdagen van de godsdienst van de werknemer;
- f. Gedurende één dag of dienst bij een academische promotie van de werknemer of zijn partner;
- g. Voor de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dat niet in vrije tijd kan plaatsvinden;

### *Kraamverlof (vaderschapsverlof)*

In afwijking van art. 4:2 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op onbetaald kraamverlof ('vaderschapsverlof') voor eenmaal de wekelijkse individuele arbeidsduur.

De werknemer heeft daarnaast het recht om gedurende eenmaal de wekelijkse individuele arbeidsduur vakantieuren op te nemen als kraamverlof, ongeacht of het bestaande vakantiesaldo op dat moment toereikend is.

### *Zwangerschaps- en bevallingsverlof*

De werkneemster heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof (en in geval van een meerling bedraagt dit 10 weken) en 14 weken bevallingsverlof (10 weken wettelijk bevallingsverlof en 4 weken cao bevallingsverlof). Het zwangerschapsverlof van de 6e en/of 5e week voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum, kan na de bevallingsdatum worden opgenomen. Wanneer de werkneemster van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken, dient zij dit uiterlijk 3 weken voor de ingang van het zwangerschapsverlof kenbaar te maken aan de werkgever.

De werkneemster heeft het recht om het bevallingsverlof na de 6<sup>de</sup> week van het bevallingsverlof flexibel op te nemen. De werkneemster kan het bevallingsverlof dan gespreid opnemen gedurende een periode van 30 weken. Het verzoek om spreiding van het bevallingsverlof moet uiterlijk 3 weken na de bevalling bij werkgever worden ingediend. Werkgever kan het verzoek afwijzen wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Als het kind tijdens het bevallingsverlof om medische redenen wordt opgenomen in het ziekenhuis, dan wordt het wettelijke bevallingsverlof op grond van artikel 3:1 lid 5 WAZO verlengd met het aantal opnamedagen te rekenen vanaf de 8<sup>ste</sup> dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof ex artikel 3:1 lid 3 WAZO tot een maximum van 10 weken.

De werkneemster ontvangt tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof het gebruikelijke maandinkomen (minus onkostenvergoedingen), terwijl de werkgever de Ziektewet-, WAZO- of andere uitkering ontvangt.

### *Adoptieverlof*

De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind of de opname van een pleegkind recht op doorbetaald verlof voor ten hoogste 4 aaneengesloten weken gedurende een tijdvak van 26 weken. Het verlof kan ingaan vanaf 2 weken voor de eerste dag dat de feitelijke opname ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren aan de werkgever kenbaar te maken wanneer hij het verlof wenst op te nemen. De werknemer ontvangt het gebruikelijke maandinkomen (minus onkostenvergoedingen), terwijl de werkgever de Ziektewet-, WAZO- of andere uitkering ontvangt.

### *Ouderschapsverlof*

- a. De werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof voor een eigen kind of een kind dat bij hem woont en waarvoor hij duurzaam de zorg op zich heeft genomen.
- b. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt thans volgens de Wet arbeid en zorg zesentwintig maal de arbeidsduur per week. Geen aanspraak op verlof bestaat over de periode gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. De werknemer dient werkgever uiterlijk drie maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk en onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week mee te delen.
- c. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen, uiterlijk tot één maand voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof.
- d. Indien de werknemer werkzaamheden buiten Nederland verricht bestaat er geen aanspraak op verlof, tenzij bij uitzending anders is overeengekomen.
- e. Voor verzoeken tot ouderschapsverlof die zijn gedaan en goedgekeurd uiterlijk op 1 januari 2015 blijven de oude bepalingen in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg van toepassing, zoals die luiden op de dag voor 1 januari 2015

#### *Vakbondsverlof*

- a. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
  - het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
  - het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
- b. Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

## Artikel 16 Vakantie- en roostervrije dagen

### 16.1 Vakantierechten en roostervrije dagen

#### a. Vakantierechten

De werknemer heeft per volledig kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen met behoud van maandinkomen. Vakantiedagen kunnen in hele en halve dagen en in uren worden opgenomen tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

#### b. Roostervrije dagen

De werknemer heeft (bij een fulltime dienstverband) (vanaf 1 januari 2016) per volledig kalenderjaar recht op 12,5 roostervrije dagen met behoud van maandinkomen. Aangezien bij de 5-ploegdienstwerknemers 10,5 roostervrije dagen in het dienstrooster zijn verwerkt resteren er voor hen op jaarbasis 2 roostervrije dagen.

Deze dagen kunnen geheel of gedeeltelijk in het dienstrooster worden verwerkt ter verlaging van de gemiddeld ingeroosterde arbeidsduur. Voor zover roostervrije dagen niet in het dienstrooster zijn verwerkt kunnen deze dagen in hele en halve dagen en in uren worden opgenomen tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Na afloop van het jaar waarin deze zijn opgebouwd, komen de niet genoten roostervrije dagen te vervallen.

Overzicht aantal roostervrije dagen per soort dienstrooster op basis van een fulltime dienstverband:

Aantal dagen	Dagdienst/ 2-ploeg	3-ploeg	5-ploeg	7-dg. rooster
Roostervrij	12,5	12,5	12,5	12,5
Roostervrij verwerkt in rooster		-0,7	-10,5	-10,5
Totaal saldo roostervrij	12,5	11,8	2,0	2,0

#### c. Extra vakantiedagen

Met ingang van 1 januari 2016 is de regeling van extra vakantiedagen komen te vervallen.

### 16.2 Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie

In afwijking van artikel 7:641 lid 3 BW heeft de werknemer geen aanspraak op onbetaald verlof voor de bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantierechten, tenzij de werknemer in het kalenderjaar van indiensttreding niet ten minste recht houdt op het wettelijk minimum vakantiedagen.

### 16.3 Niet verwerven van vakantiedagen gedurende onderbreking van de werkzaamheden

De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft. Voor opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte, blijft de wettelijke regeling van kracht, d.w.z. opbouw van vakantiedagen (inclusief de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen).

De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht vanwege:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- adoptieverlof;
- het opnemen van verlof vanwege in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;



- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- het onvrijwillig niet in staat zijn de arbeid te verrichten (zoals werktijdvermindering en calamiteiten);
- vakantie en bijzonder (betaald) verlof.

#### 16.4 Vakantievaststelling en niet-opgenomen vakantie

- a. De werkgever stelt de vakantieplanning vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werknemer neemt per jaar ten minste twee weken aaneengesloten vakantie op. De werknemer heeft het recht zijn vakantie, in overleg met de werkgever, zodanig op te nemen dat hij een aaneengesloten periode van tenminste drie weken doch in overleg een langere vakantie kan genieten. De werknemer mag, indien bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, in een vakantiejaar maximaal 6 weken aaneengesloten vakantie genieten. Hiertoe mag de werknemer 5 dagen van het voorgaande en 5 dagen van het volgende vakantiejaar aanwenden. De werkgever kan de voorgestelde vakantieplanning weigeren, indien gewichtige redenen zich daartegen verzetten. In dat geval zal de werkgever, binnen 2 weken na ontvangst van het schriftelijke verzoek van de werknemer, de werknemer hiervan schriftelijk in kennis stellen.
- b. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever maximaal vijf vakantiedagen per kalenderjaar – inclusief een eventuele bedrijfsvakantie – inzetten als collectieve vakantiedagen.
- c. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor groepen werknemers een bedrijfsvakantie van maximaal een week vaststellen.
- d. Indien de werknemer zijn vakantie niet heeft opgenomen voor 1 april van het jaar volgend op het jaar dat de vakantie is toegekend, is de werkgever, in overleg met de werknemer, gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.
- e. In afwijking tot hetgeen geregeld is in artikel 7:640a BW geldt dat de aanspraak op het wettelijk minimum aantal vakantiedagen vervalt vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.

#### 16.5 Ziekte en vakantie

- a. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of andere vakantiedag(en), zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden aangemerkt. De werknemer dient zich daarvoor zo spoedig mogelijk ziek te melden en aannemelijk te maken dat hij zodanig beperkt was in zijn bewegingsvrijheid dat de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht is gekomen. De werkgever zal in een dergelijk geval gerechtigd zijn in overleg met de werknemer nieuwe data vast te stellen waarop de vakantiedagen alsnog kunnen worden genoten.
- b. De werkgever zal geen gebruik maken van de mogelijkheid om ingevolge artikel 7:637 BW bij ziekte vakantiedagen in mindering te brengen bij de werknemer.

#### 16.6 Vakantie bij einde dienstverband

- a. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer – voor zover bedrijfsomstandigheden dit toelaten naar het oordeel van de werkgever – in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald, waarbij de waarde van een vakantiedag gelijk is aan 4,6% van 1/12 van het jaarsalaris, delen van dagen pro rata.

- c. Teveel genoten vakantie zal bij beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend, waarbij de waarde van een vakantiedag gelijk is aan 4,6% van 1/12 van het jaarsalaris, delen van dagen pro rata.
- d. De werkgever reikt op verzoek van de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

## Artikel 17 Dagen kopen of verkopen

### *Dagen kopen*

De werknemer heeft afhankelijk van het resterende saldo aan vakantiedagen op 31 december van het voorafgaande jaar het recht maximaal 4,5 (extra) roostervrije dagen te kopen.

### *Extra dagen verkopen*

De werknemer kan van het resterende saldo aan vakantiedagen op 31 december van het voorafgaande jaar maximaal 10 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. Als voorwaarde voor deze verkoop geldt dat de werknemer in het kalenderjaar geen roostervrije dagen heeft gekocht.

### *Spelregels*

- De waarde van een dag is 4,6% van het maandsalaris.
- Aangekochte dagen kunnen alleen worden aangewend voor vrijaf. Een eventueel resterend saldo aan al dan niet gekochte roostervrije dagen vervalt op het eind van het kalenderjaar.
- Het kopen en het verkopen van dagen maken geen deel uit van enige arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

## VERZEKERINGEN EN VOORZIENINGEN

### Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid

#### 18.1 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Uitsluitend voor de werknemer die ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten geldt met inachtneming van de artikelen 7:629, 629a, 658a en 660a BW, het volgende:

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode ex artikel 7:629 BW 100% van het maandinkomen worden doorbetaald. Behoudens sub j van dit artikel zal gedurende de daaropvolgende 78 weken van de wettelijke periode ex artikel 7:629 BW over het arbeidsongeschikte deel 80% van het maandinkomen aan de werknemer worden doorbetaald. Over het arbeidsgeschikte deel, voor zover ook (passend) werk wordt verricht voor dat deel, ontvangt de werknemer 100% van het maandinkomen. Tijdens een eventuele verlenging van de 104 weken periode voor de duur van een door het Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen aan de werkgever opgelegde loonsanctie, zal de werkgever 80% van het maandinkomen doorbetalen.
- b. Onder maandinkomen wordt in dit artikel bedoeld het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Indien de werknemer recht heeft op ploegentoeslag, wordt de gemiddelde ploegentoeslag genomen van de 3 maanden voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
- c. De in lid a bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
- d. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  2. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  4. zonder deugdelijke grond geen passend werk bij de werkgever of een derde verricht, waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt;
  5. geen gevolg geeft aan door de werkgever of een door werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of weigert mee te werken aan door werkgever of door de deskundige getroffen maatregelen of nalatig is geweest in reïntegratie-inspanningen;
  6. weigert medewerking te verlenen bij het opstellen, evalueren, bijstellen en uitvoeren van het plan van aanpak.
- e. De werkgever heeft het recht om de loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
- f. De werkgever heeft het recht om de aanvullingen op de wettelijke regeling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

1. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen of
  2. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden of
  3. misbruik maakt van de voorziening.
- g. De werkgever en de werknemer hebben het recht een second opinion aan te vragen bij het Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling zoals genoemd onder a van dit artikel, mits de second opinion binnen 10 werkdagen na het advies van de arbodienst wordt aangevraagd.
- h. De werknemer zal eventuele vorderingen op wettelijke organen uit hoofde van arbeidsongeschiktheid overdragen aan de werkgever voor de tijd dat de werkgever het inkomen aanvult.
- i. Indien de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen tenzij een nadrukkelijk belang van de werknemer zich hiertegen verzet.
- j. De werknemer die zich op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen ("WIA") kwalificeert als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (conform de dan geldende regeling InkomensVoorziening voor volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten ("IVA") ontvangt over de wettelijke periode van 104 weken een volledige doorbetaling van de werkgever van het maandinkomen.  
Tijdens een eventuele verlenging van de 104-weeken periode voor de duur van een door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen aan de werkgever opgelegde loonsanctie, geldt voor de werkgever een verplichting 80% van het maandinkomen door te betalen. Dit geldt ook als de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
- k. In geval de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer op grond van de WIA in aanmerking komt voor een vervoegde IVA-uitkering, zal hij de aanspraken uit dien hoofde gedurende de wettelijke periode van de 104 weken aan de werkgever overdragen. Indien onverhoopt aan de werkgever een loonsanctie wordt opgelegd, geldt dat de werknemer evenzeer over die verlengde periode verplicht is om zijn aanspraken uit hoofde van de IVA-uitkering aan de werkgever over te dragen.

## 18.2 Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen:

### *Eerste ziekte dag op of na 1 januari 2013*

Uitsluitend voor de werknemer die ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en bij wie de eerste ziekte dag op of na 1 januari 2013 ligt, geldt het volgende:

Voor het salarisdeel tot het maximum uitkeringsloon ingevolge de Sociale Verzekeringswetgeving is een verplichte WGA-hiaatverzekering getroffen. Indien de werknemer voor 35% of meer arbeidsongeschikt raakt vult de verzekering het inkomen aan tot minimaal 70% van het inkomen voor arbeidsongeschiktheid tot het maximum uitkeringsloon. Indien de restverdiencapaciteit voor ten minste 50% wordt benut wordt het uitkeringspercentage met 5% verhoogd.

De premie voor deze verzekering komt voor 2/3 deel voor rekening van de werkgever en voor 1/3 deel voor rekening van de werknemer.

De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel uiterlijk op 67 jaar.

Naar aanleiding van de invoering van de WIA zijn de werkgever en de vakverenigingen overeengekomen dat de werkgever bij werknemers die voor meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn een compensatie zal geven van 70% van het verschil tussen het maandinkomen en het salaris voor het passend werk dat verricht kan worden gelet op arbeidsongeschiktheid. Deze compensatie wordt verhoogd tot 80% van het jaarinkomen tot het maximum dagloon.

*Eerste ziektedag vóór 1 januari 2013 – Arbeidsongeschikte werknemers die vielen onder de voormalige OBS CAO 2010-2011*

- a. Een werknemer die duurzaam en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een IVA-uitkering, danwel volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een daarop gebaseerde WGA-uitkering, heeft zolang de hiervoor bedoelde situatie voortduurt recht op een werkgeversaanvulling op zijn WIA-uitkering tot 80% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag. Deze bepaling geldt zowel tijdens als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- b. Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, heeft:
  1. zolang hij recht heeft op een WGA-loongerelateerde uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn uitkering tot 85% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage;
  2. zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn uitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage;Deze bepaling geldt alleen gedurende de arbeidsovereenkomst. De werkgeversaanvulling eindigt derhalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- c. Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en derhalve geen recht op een WGA-uitkering heeft, heeft recht op een werkgeversaanvulling ter grootte van een fictieve loongerelateerde WGA-uitkering respectievelijk fictieve WGA-loonaanvullingsuitkering, zolang de situatie voortduurt en aan de overige voorwaarden van de WIA wordt voldaan. Daarnaast bestaat recht op overeenkomstige toepassing van bovenstaande sub b. Deze bepaling geldt alleen gedurende de arbeidsovereenkomst. De werkgeversaanvulling eindigt derhalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- d. De werkgeversaanvullingen worden eenmalig vastgesteld. Bij individuele salaris aanpassingen, wijziging van het deeltijdpercentage en/of het arbeidsongeschiktheidspercentage, wordt de werkgeversaanvulling opnieuw vastgesteld.
- e. Artikel 13.6 van de vervallen OBS CAO 2010-2011 is op de hier bedoelde werkgeversaanvulling in gelijke zin onverkort van toepassing.

## Artikel 19 Overlijdensuitkering

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekking een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van artikel 7:674 BW

De overlijdensuitkering bedraagt 3 maandinkomens, inclusief de wettelijke overlijdensuitkering gelijk aan één maandloon ingevolge artikel 7:674 BW.

Onder nagelaten betrekking wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde; dan wel
- b. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde,
- c. bij ontstentenis van de onder a en b genoemde de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond,
- d. bij ontstentenis van de onder a, b en c genoemde degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld in dit artikel is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in dit artikel is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

## Artikel 20 Duurzame inzetbaarheid

### *Duurzame inzetbaarheid*

Cao-partijen hebben een gezamenlijk belang en verantwoordelijkheid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. De komende jaren zal hier concreet invulling aan moeten worden gegeven. Doel daarbij is het stimuleren en faciliteren van werknemers om zich gedurende de gehele loopbaan te blijven ontwikkelen, maar ook gericht op het vitaal houden van de werknemer, waardoor hij ook langer, productief en flexibel inzetbaar kan zijn.

Ter realisering van dit doel zijn vier speerpunten benoemd:

1. Het vergroten van het besef bij werknemers om eigen verantwoordelijkheid te nemen én het stimuleren van het management om verantwoordelijkheid aan werknemers te geven;
2. Investeren in duurzame ontwikkeling van de werknemers gericht op het op peil houden van bestaande competenties of het verwerven van nieuwe competenties, middels opleiding en training, zowel gericht op de ontwikkeling binnen de huidige functie alsmede andere functies binnen en buiten de werkgever, een en ander rekening houdend met de mogelijkheden van de werknemer;
3. Het behouden en zo mogelijk vergroten van de vitaliteit, inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van werknemers;
4. Inzicht te verkrijgen in de mogelijkheden en keuzes om langer doorwerken te faciliteren.

### *Oudere werknemers (50 jaar en ouder) en overwerk*

Met ingang van 1 juli 2016 is deze regeling komen te vervallen.

### *Oudere werknemers (50 jaar en ouder) en ploegendienst*

Met ingang van 1 juli 2016 is deze regeling komen te vervallen.

### *Oudere werknemers (55 jaar en ouder) en ploegendienst*

Voor werknemers in ploegendienst van 55 jaar of ouder geldt met ingang van 1 juli 2016 de volgende regeling:

In het kader van levensfasebewust personeelsbeleid krijgt de werknemer gedurende een bepaalde periode voorafgaand aan zijn persoonlijke AOW-gerechtigde leeftijd een maximaal aantal ruilmogelijkheden per jaar. Bepalend is de AOW wet- en regelgeving van het kalenderjaar waarvoor de ruilmomenten worden toegekend. De werknemer kan hierdoor een nachtdienst ruilen voor een middagdienst. Periodiek (vooruit) kiest de werknemer in overleg met zijn leidinggevende óf en in welke mate hij gebruik wenst te maken van deze ruilmogelijkheden. Het aantal geplande ruilmogelijkheden bepaalt mede de hoogte van de ploegentoeslag. Niet gebruikte ruilmogelijkheden vervallen aan het einde van het kalenderjaar.



Jaren vóór bereiken AOW-gerechtigde leeftijd (fotomoment 1 januari ieder jaar)	Aantal 'ruilmogelijkheden' (laat i .p.v. nacht) (betaling wordt daarop aangepast)
10	7
9	14
8	21
7	28
6	36
5	43
4	50
3	57
2	64
1	72

Na afloop van de looptijd van deze cao wordt de regeling geëvalueerd waarbij onder andere gezondheid en veiligheid van de werknemers en de economische en organisatorische positie van Aspen Oss een rol spelen.

*Pensioneringcursus*

Deze regeling is met ingang van 1 maart 2016 komen te vervallen.

## Artikel 21 Pensioenregeling

- a. De werknemer valt onder de pensioenregeling die onderdeel uitmaakt van deze cao. Voor de werknemer is deelname aan deze pensioenregeling verplicht met inachtneming van het gestelde in de startbrief en het pensioenreglement van Aspen Oss B.V.. De uitvoering van de pensioenregeling is ondergebracht bij Delta Lloyd Levensverzekering N.V..
- b. Werknemers ontvangen bij aanvang van de deelneming een startbrief met de belangrijkste informatie over de pensioenovereenkomst. Naast de startbrief is een pensioenreglement van toepassing, tezamen de pensioenregeling genoemd. Het reglement is opvraagbaar bij Delta Lloyd Levensverzekering N.V..
- c. In lid d is ter informatie een samenvatting opgenomen van de pensioenregeling; de tekst van de pensioenregeling is te allen tijde bepalend.
- d. De pensioenregeling heeft de volgende kenmerken:
  1. Regeling en karakter pensioenovereenkomst: Middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie; deze pensioenregeling wordt op grond van de Pensioenwet gekarakteriseerd als een uitkeringsovereenkomst met een vooraf vastgestelde premie. Indien de aan de verzekeraar af te dragen premie minder is dan benodigd kan de toekomstige opbouw worden verminderd.  
Alle pensioenaanspraken worden evenredig in de tijd opgebouwd en alle pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden in euro's vastgesteld.
  2. Deelnemer: persoon die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.
  3. Richtpensioendatum: De eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de (gewezen) deelnemer de leeftijd van 67 jaar bereikt.
  4. Pensioengevend jaarsalaris: Het pensioengevend jaarsalaris is gelijk aan twaalf maal het fulltime maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag en ploegentoeslag. De peildatum voor de berekening van het pensioengevend jaarsalaris is 1 januari of de latere datum van aanvang deelnemerschap. De hoogte van de ploegentoeslag wordt tussentijds aangepast bij aanvang, uittreding of wijziging van de ploegendienst met dien verstande dat de ploegentoeslag altijd wordt afgeleid van het op 1 januari dan wel de latere datum van aanvang deelnemerschap geldende salaris. Het pensioengevend jaarsalaris bedraagt nooit meer dan het fiscale maximum dat is opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964, Per 1 januari 2017 bedraagt dit maximum € 103.317.
  5. Franchise: De franchise bedraagt per 1 januari 2017 € 14.061 en wordt daarna jaarlijks per 1 januari opnieuw vastgesteld aan de hand van de ontwikkeling van de AOW-uitkering voor een gehuwde met partner (op jaarbasis inclusief vakantiegeld). De franchise zal in elk geval niet lager zijn dan de minimaal fiscaal toegestane franchise.
  6. Pensioengrondslag: De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend jaarsalaris verminderd met de franchise. Voor deelnemers met een deeltijddienstverband wordt de pensioengrondslag vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. In het geval van een deeltijddienstverband wordt de wettelijk maximale fiscale pensioengrondslag (in de Wet op de loonbelasting 1964, per 1 januari 2017 gesteld op € 103.317) minus AOW franchise, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. Bij een verlaging van de pensioengrondslag blijven de opgebouwde pensioenaanspraken behouden.

7. De Werknemer die op 31 december 2014 deelnemer is aan de pensioenregeling en die op 1 januari 2015 een pensioengevend jaarsalaris (zonder rekening te houden met de laatste volzin van punt 4) heeft van meer dan € 100.000 (artikel 18ga Wet op de loonbelasting) ontvangt vanaf 1 januari 2015 doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin hij 67 jaar wordt een bruto toeslag ter grootte van 21,90%<sup>2</sup> van het pensioengevend jaarsalaris (zonder rekening te houden met de laatste volzin van punt 4) voor zover dit meer is dan het maximum pensioengevend salaris (per 1 januari 2017 € 103.317). Deze bruto toeslag telt op geen enkele wijze mee in enige andere arbeidsvoorwaardelijk regeling.  
Voor het gedeelte van het pensioengevend salaris dat ligt boven de grens genoemd in artikel 18ga Wet op de loonbelasting, is ter dekking van het risico bij overlijden en arbeidsongeschiktheid door de werkgever geen verzekering afgesloten.
8. Ouderdomspensioen: het in enig jaar op te bouwen ouderdomspensioen bedraagt een vast percentage (voor 2017: 1,875%) van de voor dat jaar vastgestelde pensioengrondslag. Het ouderdomspensioen wordt vanaf de ingangsdatum levenslang uitgekeerd.
9. Partnerpensioen: Het partnerpensioen is gelijk aan 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. Het partnerpensioen wordt op opbouwbasis verzekerd voor de partner met wie de (gewezen)deelnemer, uiterlijk op de ingangsdatum van het ouderdomspensioen, is gehuwd, dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan in de zin van boek 1 van het Burgerlijk Wetboek, dan wel ongehuwd samenwoont op basis van een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst. Voor de wijze van vaststelling van het partnerpensioen wordt geen onderscheid gemaakt tussen genoemde drie categorieën partners.
10. Wezenpensioen: Het wezenpensioen is per kind gelijk aan 14% van het te bereiken ouderdomspensioen.  
Indien de verzekeraar geen (bijzonder) partnerpensioen uitbetaalt dan wordt dit percentage verdubbeld. De wezenpensioenuitkering eindigt als het kind 18 jaar wordt. Indien het kind op en na 18 jaar invalide is dan wel studeert eindigt de uitkering de maand waarin het kind de 27-jarige leeftijd bereikt.
11. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid: Bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer van 35% of meer, vindt er over het arbeidsongeschiktheidsdeel vrijstelling van premiebetaling plaats.
12. Arbeidsongeschiktheidspensioen: Voor het salarisdeel tot het maximum uitkeringsloon ingevolge de Sociale Verzekeringswetgeving is een verzekering getroffen. Deze verzekering regelt dat bij volledige arbeidsongeschiktheid hierover 10% wordt uitgekeerd. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt dit pensioen vastgesteld naar evenredigheid van de mate van arbeidsongeschiktheid. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.  
  
Voor het salarisdeel boven het maximum uitkeringsloon ingevolge de Sociale Verzekeringswetgeving is een verzekering getroffen. Deze verzekering regelt dat bij volledige arbeidsongeschiktheid 80% wordt uitgekeerd over dat deel van het laatst genoten salaris (inclusief eventuele ploegtoeslag) dat het maximum uitkeringsloon te boven gaat. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt dit pensioen vastgesteld naar evenredigheid van de mate van arbeidsongeschiktheid. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

---

<sup>2</sup> In 2017 geldende werkgeversbijdrage pensioen

De (fiscale) maximering van het pensioengevend jaarsalaris (per 1 januari 2017 € 103.317), geldt niet voor de toepassing van dit punt 12 (voor toepassing van het arbeidsongeschiktheidspensioen).

13. Toeslagregeling: Indien en voor zover de financiële middelen dit toelaten wordt jaarlijks in overleg met cao-partijen toeslag verleend op de opgebouwde pensioenaanspraken (voorwaardelijke toeslagverlening). Bij de toeslagverlening wordt onderscheid gemaakt tussen actieve deelnemers en inactieven (pensioengerechtigden, gewezen deelnemers (slapers) en arbeidsongeschikte deelnemers met recht op premievrije pensioendoorbouw). Voor werknemers die per 1 oktober 2013 in het kader van Wet Overgang van onderneming zijn overgegaan naar de werkgever is mits zij geen bezwaar hebben gemaakt tegen de collectieve waardeoverdracht van hun aanspraken naar de verzekeraar een apart depot voor toeslagverlening beschikbaar.

14. Flexibilisering: De (gewezen) deelnemers hebben op de pensioendatum binnen de geldende (fiscale) wet en regelgeving de volgende flexibele keuzemogelijkheden:

- Uitruil van partnerpensioen en ouderdompensioen onderling;
- Uitruil van ouderdompensioen in tijdelijk ouderdompensioen;
- Vervroegde uitkering van het ouderdompensioen;
- Variabele uitkering (hoog-laag constructie) van het ouderdompensioen;
- Deeltijd-pensionering

Bij gebruikmaking van de flexibiliseringsmogelijkheden worden de opgebouwde pensioenaanspraken aangepast op basis van door de verzekeraar vastgestelde tabellen. Deze tabellen worden periodiek door de verzekeraar gewijzigd.

15. Financiering, betalingsvoorbehoud werkgever: Voor de financiering van de pensioenaanspraken draagt de werkgever een collectief beschikbare premie af aan de verzekeraar.

De eigen bijdrage van de deelnemers in de kosten van de pensioenregeling, wordt in het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg bepaald en is per 1 januari 2014 vastgesteld op 5,85% van de pensioengrondslag. Deze bijdrage blijft per 1 januari 2017 ongewijzigd.

Vanaf 1 januari 2014 betaalt de werkgever 21,90% van de pensioengrondslag. De werkgever is bereid de komende vijf jaren dezelfde premie van 21,90% over de pensioengrondslag te betalen. Voor de totale pensioenpremie (van werkgever en werknemer) voor de periode vanaf 2018 zal de hoogte van de premie op een vergelijkbare wijze (dus binnen dezelfde bandbreedte van 20-30% van de pensioengrondslag) worden bepaald.

De werkgever behoudt zich na overleg met de vakverenigingen de bevoegdheid voor tot vermindering of beëindiging van betaling van de collectief beschikbare premie in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet.

16. Wijziging pensioenovereenkomst/pensioenregeling: De pensioenovereenkomst c.q. (inhoud van de) pensioenregeling kan in het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg door de cao-partijen worden gewijzigd. In deze situatie is geen individuele instemming nodig voor deze wijziging van de werknemers (deelnemers).

Indien uit wet- en regelgeving voortvloeiende voorschriften of bijzondere omstandigheden daartoe naar het oordeel van de verzekeraar aanleiding geven, heeft de verzekeraar het recht de regeling te wijzigen.

17. Tot slot heeft de werkgever het recht de pensioenovereenkomst, zonder instemming van de (vertegenwoordigers van de) werknemers (deelnemers), eenzijdig te wijzigen indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer (deelnemer) dat door die wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
18. In alle gevallen geldt met betrekking tot de pensioenen het volgende: de hoogte van de pensioenaanspraken en pensioenopbouw is in die zin begrensd dat deze nimmer zal leiden tot aanspraken die niet zijn vrijgesteld als loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.
19. Deze bepalingen treden in werking per 1 januari 2015 (bedragen aangepast naar 2017).

## Bijlage I Overige bepalingen CAO Aspen Oss B.V. 2017 - 2018

1. Het cao-contract heeft een looptijd van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018.
2. Cao-partijen hebben het merit increase budget per 1 oktober 2017 vastgesteld op 2% en per 1 juli 2018 op 0,5%. Of het salaris wordt verhoogd en in welke mate is afhankelijk van de relatieve salarispositie en de individuele beoordeling over de periode 2016-2017.
3. Voor werknemers op wie in 2012 de arbeidsvoorwaarden uit de (geëxpireerde) OBS CAO 2011 van toepassing waren, geldt verder het volgende:
  - De bijlagen X, XI en XII van de (geëxpireerde) OBS 2011 CAO, waarin extra spaarbijdragen zijn opgenomen, zullen voor de rechthebbenden ongewijzigd en volledig worden voortgezet voor de gehele duur van de regeling. De laatste regeling, bijlage XI, vervalt hierdoor in 2032;
  - Voor bijlage VII van de (geëxpireerde) OBS 2011 CAO geldt voor rechthebbenden met een geboortjaar van 1950, 1951 of 1952 een overgangsmaatregel. Voor de geboortejaren ná 1952 is deze regeling afgeschaft.
4. De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao 50% van de WGA-premie verhalen op de werknemers.
5. Invoering van de nieuwe klokurenmatrix per 1 juli 2016 heeft tot gevolg dat de ploegentoeslag voor de 2- en de 3-ploegendienst wijzigt. Aan de hand van de situatie op 30 juni 2016 ('fotomoment') zal het verschil in ploegentoeslag als een vast bedrag maandelijks als een aparte looncomponent worden uitbetaald. Uitbetaling stopt zodra de werknemer niet langer meer in deze ploegendienst werkt. Het vaste bedrag is pensioengevend en telt mee in de basis voor de vakantietoeslag. Indien het jaarsalaris met de 'merit increase' wordt verhoogd zal dit vaste bedrag worden aangepast.
6. Medische indicatie  
Werknemers die op 1 juli 2015 gebruik maakten van de 50+ en 55+ regeling en een medische indicatie hebben om geen nachtdienst en/of consignatie te draaien, worden van die nachtdienst en/of consignatiedienst vrijgesteld zolang deze medische indicatie hierop van toepassing is met behoud van de toeslag berekend met de klokurenmatrix van 30 juni 2016 ('fotomoment').
7. De pensioenrichtleeftijd, uitgangspunt voor het bepalen van de fiscaal maximale pensioenregeling, gaat vanaf 2018 omhoog van 67 naar 68. Aangezien het pensioencontract met Delta Lloyd eind 2018 afloopt hebben sociale partners afgesproken de richtpensioendatum in de pensioenregeling vooralsnog te handhaven op 67 jaar in combinatie met het verlagen van het opbouwpercentage naar 1,738%. Op deze manier wordt voldaan aan de fiscale wet- en regelgeving.
8. Voor werknemers die op 31 december 2015 54 jaar of ouder waren geldt een tijdelijke overgangsregeling in verband met het vervallen van de regeling van extra vakantiedagen met ingang van 1 januari 2016. Voor de jaren 2016 en 2017 hebben zij recht op 2 extra roostervrije dagen. Vanaf 2018 komen deze extra roostervrije dagen te vervallen.
9. Per 1 juli 2016 start Aspen Oss B.V. met de invoering van een nieuwe klokurenmatrix. Gedurende de eerste 12 maanden na invoering (dus tot 30 juni 2017) hebben ploegendienstwerknemers die op 31 december 2015 54 jaar of ouder waren recht op één gewenningsdag. Deze dag is bedoeld om te wennen aan de nieuwe klokurenmatrix en heeft het karakter van een roostervrije dag en zal

derhalve dan ook als zodanig worden geregistreerd.

10. Leden van de vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld om de betaalde verenigingscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris over december van het jaar waarin de contributie is betaald.
11. Aspen Oss zal met de vakverenigingen in overleg treden over een mogelijke herinrichting van de WW en de Wga, zoals omschreven in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013, de oproep van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 en méér concreet in de brief van de STAR van 11 mei 2017, zodra de definitieve teksten en regelgeving, zoals aangegeven in de brief van de STAR van 11 mei 2017, op landelijk niveau gereed zijn.
12. Hoewel het periodiek beloningsonderzoek daartoe geen aanleiding geeft, is besloten de salarisschalen per 1 juli 2017 aan te passen met 1%.
13. De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao nadenken over het voorstel van vakbondszijde om persoonlijke opleidingsbudgetten vast te stellen.
14. Zodra de resultaten van het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) bekend zijn, zal samen met andere informatie beoordeeld worden óf en in welke afdelingen de werkdruk significant hoog is. Als dat het geval is, zal een werkgroep worden samengesteld waar de OR gevraagd wordt aan deel te nemen. Deze werkgroep zal eventueel met behulp van een externe adviseur aanbevelingen voor verbeteringen van deze situatie formuleren. De werkgever beoordeelt vervolgens op welke wijze invulling kan worden gegeven aan deze aanbevelingen.
15. In overeenstemming met de tussen AWWN en de Industriële Bonden bestaande overeenkomst zal de werkgever voor de looptijd van de cao een werkgeversbijdrage doen toekomen aan het Fonds Industriële Bonden.

## Bijlage II Salarisschalen m.i.v. juli 2017

Schaal	Business support					
	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
B1	23.900	29.467	29.468	35.033	35.034	40.600
B2	28.300	34.900	34.901	41.500	41.501	48.100
B3	33.600	41.400	41.401	49.200	49.201	57.000
B4	39.700	48.967	48.968	58.233	58.234	67.500

Schaal	Management					
	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
M1	52.200	64.300	64.301	76.400	76.401	88.500
M2	66.200	81.633	81.634	97.067	97.068	112.500

Schaal	Production & Operations support					
	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
O1	20.200	24.933	24.934	29.667	29.668	34.400
O2 low	23.100	28.467	28.468	33.833	33.834	39.200
O2 mid	26.400	32.567	32.568	38.733	38.734	44.900
O2 high	30.100	37.167	37.168	44.233	44.234	51.300
O3	34.400	42.400	42.401	50.400	50.401	58.400
O4	39.200	48.367	48.368	57.533	57.534	66.700

Schaal	Professional					
	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
P1	40.400	49.833	49.834	59.267	59.268	68.700
P2	47.700	58.900	58.901	70.100	70.101	81.300
P3	56.500	69.633	69.634	82.767	82.768	95.900
P4	69.800	86.100	86.101	102.400	102.401	118.700

Schaal	Sales					
	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
S1	38.500	47.500	47.501	56.500	56.501	65.500
S2	46.500	57.333	57.334	68.167	68.168	79.000
S3	55.900	68.967	68.968	82.033	82.034	95.100
S4	70.600	87.100	87.101	103.600	103.601	120.100



## Bijlage III Merit matrices

Het merit increase budget bedraagt per:

A. 1 oktober 2017: 2%:

Óf het salaris wordt verhoogd en in welke mate is afhankelijk van de relatieve salarispositie én de individuele beoordeling over 2016-2017. Rekening houdend met de huidige salarisposities van de cao-populatie én met dit budget is de meritmatrix als volgt samengesteld:

		1ste tertiel	2e tertiel	3e tertiel	> max
5	Top	5,00%	4,00%	3,00%	2,60%
4	Upper	4,00%	3,00%	2,60%	2,00%
3	Mid	3,00%	2,10%	1,70%	1,40%
2	Low	1,00%	0,60%	0,00%	0,00%
1	Bottom	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

B. 1 juli 2018: 0,5%:

Óf het salaris wordt verhoogd en in welke mate is afhankelijk van de relatieve salarispositie én de individuele beoordeling over 2016-2017. Rekening houdend met de huidige salarisposities van de cao-populatie én met dit budget is de meritmatrix als volgt samengesteld:

		1ste tertiel	2e tertiel	3e tertiel	> max
5	Top	1,25%	1,00%	0,75%	0,65%
4	Upper	1,00%	0,75%	0,65%	0,50%
3	Mid	0,75%	0,55%	0,45%	0,35%
2	Low	0,25%	0,15%	0,00%	0,00%
1	Bottom	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

## **Bijlage IV Annual Incentive Plan (AIP) doelpercentages**

Werknemers komen met inachtneming van de bepalingen uit artikel 10 van deze cao in aanmerking voor het Annual Incentive Plan (AIP) van de werkgever waarbij de volgende doelpercentages gelden:

Band 200:	5%
Band 300:	7%
Band 400:	10%