

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

PGI Nonwovens B.V.

Looptijd: 1 oktober 2023 tot 1 oktober 2024

Inhoudsopgave

Artikel	Omschrijving	Bladzijde
Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	6
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 5	Indienstneming en ontslag	7
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	9
Artikel 6A	Ouderenbeleid	11
Artikel 7	Collectieve Loonontwikkeling	13
Artikel 7B	Broadbanding Functiegroepen	15
Artikel 8	Bijzondere beloning	15
Artikel 9	Christelijke en nationale feestdagen	18
Artikel 10	Verzuim	18
Artikel 11	Vakantie	20
Artikel 11A	Atv-dagen voor werknemers niet werkzaam in semi-continudienst of 5-ploegendienst	25
Artikel 12	Vakantietoeslag	26
Artikel 13	Arbeidsongeschiktheid	26
Artikel 14	Uitkering bij overlijden	27
Artikel 15	Collectieve ziektekostenverzekering	28
Artikel 16	Pensioenregeling	28
Artikel 17	Bedrijfsreglement	29
Artikel 18	Reiskostenvergoeding/ thuiswerkvergoeding	29
	Per thuiswerkdag wordt een vergoeding van € 2,00 betaald. De reiskostenvergoeding over de thuiswerkdag vervalt.	29
	Vervallen Artikel 19	29
Artikel 20	Tussentijdse wijzigingen	29
Artikel 21	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	30
Bijlage I	Salarisschalen voor ORBA-functiegroepen	31
Bijlage II	Broadbanding en STI voor Broadbanding functiegroepen	33
Bijlage III	Diverse regelingen en protocollen	38
Bijlage IV	Protocolafspraken van deze cao 1-10-2023 tot 1-10-2024	43
Definities	46	

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

PGI Nonwovens B.V. te Cuijk als partij enerzijds

en

FNV te Utrecht als partij anderzijds

Is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen:

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : de partij ter andere zijde;
- c. werknemer : De persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van PGI Nonwovens B.V.;
als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd hij die als vakantiewerknemer of stagiair in dienst is van de werkgever en de werknemer die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht.
Onder incidenteel werk wordt verstaan dat gemiddeld niet meer dan 13 uur per week wordt gewerkt;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een tijdvak van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. periode : tijdvak van 4 weken;
- g. dienstrooster : en arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. schaalsalaris : Het periode-inkomen zonder toeslagen/ vergoedingen/ vakantie-uitkering.
- j. periode-inkomen : Het bruto (schaal)salaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7, lid 6 b3 en met de ploegentoeslag als bedoeld in artikel 8, lid 2, exclusief vakantietoeslag.
- l. ondernemingsraad : de ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich alle uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 20 en 21.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in artikel 17 bedoelde bedrijfsreglement bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldend bedrijfsreglement.
5. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers, uitgaande van de van kracht zijnde regelingen van de Arbowet.
6. Ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
7. De werknemer, die als vertegenwoordiger van het personeel is gekozen in een orgaan van de onderneming, zal door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.
- 8a. Sociaal Beleid
De werkgever zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen dat aan ieder personeelslid op aanvraag ter beschikking zal worden gesteld, tenminste 1 maand nadat dit met de ondernemingsraad besproken is. Tegelijkertijd zal dit verslag aan de vakverenigingen worden toegezonden. Er zal via de publicatieborden bekend gemaakt worden wanneer dit verslag beschikbaar is.
- 8b. In dit sociaal jaarverslag verstrekt de werkgever de uitgangspunten en feitelijke gegevens inzake alle onderdelen van het gevoerde sociale beleid met betrekking tot het personeel.
9. De werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, onverminderd de taak die de OR op grond van de W.O.R. heeft, met de vakverenigingen overleg plegen over de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau, alsmede de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.
10. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van de AWWN-werkgevers bijdrageregeling.
11. De werkgever verplicht zich om cao-bepalingen naar rato toe te passen voor werknemers, die in deeltijd werken.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 20 en 21, en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de hem opgedragen werkzaamheden goed, zorgvuldig en accuraat verrichten.
2. De werknemer zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen. Deze zullen op voldoende duidelijke wijze bekend worden gemaakt.
3. De werknemer dient de eigen veiligheid en die van anderen te bevorderen en de daartoe in het bijzonder vastgestelde voorschriften en nadere aanwijzingen op te volgen.
4. Indien de werkgever dit voor de goede voortgang van het werk noodzakelijk acht, is de werknemer gehouden tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten, mits deze werkzaamheden onder de normale bedrijfswerkzaamheden vallen en gezien zijn persoonlijke omstandigheden in redelijkheid van hem kunnen worden gevergd.
5. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de directie geen werkzaamheden voor derden verrichten en zich onthouden van zaken doen voor eigen rekening. De toestemming zal worden verleend indien de werkzaamheden een goede functie-uitoefening niet belemmeren en geen concurrentie opleveren voor de bedrijfsuitoefening van PGI Nonwovens B.V.
6. De werknemer kan tot geheimhouding worden verplicht ten behoeve van zaken met een vertrouwelijk karakter.
7. Een psychologisch of een psychotechnisch onderzoek vindt alleen plaats als de werknemer hiermede instemt. Betrokkene neemt als eerste kennis van de uitslag en kan zelf beslissen of deze uitslag ter kennis van de onderneming wordt gebracht.

De werkgever zal het advies met de grootste discretie hanteren en er voor zorg dragen dat de in dit artikel bedoelde gegevens na een termijn van drie jaar worden vernietigd.
8. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.

9. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 17.
10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 5 Indienstneming en ontslag

1. Aanvang dienstverband
De werknemer ontvangt voor de aanvang van zijn arbeidsovereenkomst een schriftelijke arbeidsovereenkomst alsmede een exemplaar van de cao.
2. In de overeenkomst wordt vastgelegd:
 - a. de datum aanvang arbeidsovereenkomst;
 - b. de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de functie die de werknemer gaat uitoefenen, de functiegroep en zijn salaris;
 - d. de standplaats van de werknemer;
 - e. de mededeling dat deze cao voor de werknemer van toepassing is.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, wanneer:
 - de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor een periode langer dan zes maanden, maar korter dan twee jaren;
 - het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
 - b. twee maanden, wanneer:
 - de overeenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd van twee jaren of langer;
 - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.De proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen.
Er kan geen proeftijd worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden.
4. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
5. Van een wijziging in afdeling, functie, functiegroep, en/of salaris ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging.
6. a. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:
 1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken die bij overeenkomst is aangegeven.
 2. De arbeidsovereenkomst voor een bepaald geheel van werkzaamheden aangegaan eindigt van rechtswege bij het beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 6 a sub 4 van dit artikel van toepassing is.
 3. Uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer afloopt, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk of hij het dienstverband al dan niet wil voortzetten. Bij voortzetting informeert hij de werknemer tevens over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voorzetten.
 4. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - Meer dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24

maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

5. Het bepaalde in lid 6 a sub 4 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
6. Het bepaalde in lid 6 a sub 4 eerste gedachtestreepje en laatste zinsnede is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.

b. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 3, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 672 BW.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - korter dan 5 jaar heeft geduurd : 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar duurt : 2 maanden;
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar duurt : 3 maanden;
 - 15 jaar of langer heeft geduurd : 4 maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
4. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk voor de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 672 lid 6 BW, voor de werkgever een gelijke opzegtermijn, tenzij uit artikel 672 lid 2 BW een langere termijn voortvloeit.
5. De opzegtermijn voor de werkgever wordt verminderd met een maand, wanneer een ontslagvergunning is verleend als bedoeld in artikel 6 BBA. De opzegtermijn voor de werkgever zal echter nooit minder bedragen dan 1 maand.
6. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 in dienst was van de werkgever en die op dat moment 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan deze cao, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij de werkgever in dienst blijft.

c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

Bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.

d. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

Door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag van de maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag van de maand bedraagt.

7. Het bepaalde in artikel 670 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 6a sub 1, 2 en 3 van dit artikel, alsmede voor werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd en ouder niet van toepassing.
8. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
9. Indien in afwijking van het in lid 8 bepaalde de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan wel werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat;
 - b. een wisselende dienst die een periode van 2 aaneengesloten weken omvat, waarin afwisselend in dag- en nachtdienst gewerkt wordt;
 - c. een 2- ploegendienst die een periode van 2 aaneengesloten weken omvat, waarin afwisselend in ochtend- en middagdienst gewerkt wordt;
 - d. een 3- ploegendienst die een periode van 3 aaneengesloten weken omvat, waarin afwisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst gewerkt wordt;
 - e. een semi- continudienst, die een periode van 4 weken omvat, waarin afwisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst gewerkt wordt, onderbroken door roostervrije dagen;
 - f. een 5-ploegendienst, met een cyclus van 2 ochtenddiensten, 2 middagdiensten, 2 nachtdiensten en 4 diensten roostervrij, met een collectieve stop van 2,5 dag (7,5 diensten) rond Kerstmis, en een collectieve stop van 1,5 dag (4,5 diensten) rond de jaarwisseling. In het rooster zijn geen terugkomdiensten ingeroosterd.
2. De normale wekelijkse arbeidsduur voor de roosters bedoeld in lid 1 onder a t/m d bedraagt 40 uur. Het rooster bedoeld in lid 1e kent een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur. Het rooster bedoeld in lid 1f kent een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 33,6 uur.
3. Voor de werknemers ingedeeld in een rooster bedoeld in lid 1 a t/m d zal bij de vaststelling van werktijden en bij het opdragen van bijzondere werkzaamheden zoveel mogelijk het werken op zaterdag en zondag, alsmede op de in artikel 9 genoemde feestdagen, worden vermeden.
4. De werkgever stelt de werktijden voor de werknemer vast met instemming van de ondernemingsraad. De, ingevolge deze werktijden door de werknemer per dag te werken uren, gelden voor hem als normale werkdag.
5. a. De werkgever stelt voor de gehele onderneming of één of meer afdelingen geen ploegendienst in, dan nadat hij hieromtrent met de vakverenigingen overleg heeft gepleegd.

- b. Indien een ploegendienst met inachtneming van het vorenstaande wordt ingesteld, is de werknemer verplicht in ploegen te werken.
1. Voor werknemers die na 1 januari 2015 in dienst treden geldt deze verplichting niet als zij óf de leeftijd van 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt óf een beroep doen op de gezondheidstoestand.
 2. Voor werknemers die op 31 december 2014 al in dienst waren geldt deze verplichting niet als zij óf de leeftijd van 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt óf een beroep doen op de gezondheidstoestand.
- c. Overplaatsing van een werknemer in ploegendienst naar een andere dienst vindt slechts plaats nadat hieromtrent in een zo vroeg mogelijk stadium overleg is gepleegd met de betrokken werknemer. Tijdens dit overleg zal de reden van de overplaatsing worden genoemd.
1. Voor werknemers die na 1 januari 2015 in dienst treden, geldt: de werknemer die de leeftijd van 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde heeft bereikt, kan een verzoek indienen om van de ploegendienst naar de dagdienst te worden overgeplaatst. Dit verzoek zal met inachtneming van het onder artikel 8 lid 2 c gestelde worden ingewilligd voor zover de bedrijfsomstandigheden het toelaten
 2. Voor werknemers die op 31 december 2014 al in dienst waren, geldt: de werknemer die de leeftijd van 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde heeft bereikt, kan een verzoek indienen om van de ploegendienst naar de dagdienst te worden overgeplaatst. Dit verzoek zal met inachtneming van het onder artikel 8 lid 2 c gestelde worden ingewilligd voor zover de bedrijfsomstandigheden het toelaten.
- d. 1. Voor werknemers die na 1 januari 2015 in dienst treden, geldt: de werknemer die de leeftijd van 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde heeft bereikt en die werkzaam is in de dagdienst, wordt indien dit enigszins voorkomen kan worden, niet verplicht in de ploegendienst te werken. In voorkomende gevallen zal door de werkgever nagegaan worden of een andere oplossing mogelijk is.
2. Voor werknemers die op 31 december 2014 al in dienst waren, geldt: de werknemer die de leeftijd van 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde heeft bereikt en die werkzaam is in de dagdienst, wordt indien dit enigszins voorkomen kan worden, niet verplicht in de ploegendienst te werken. In voorkomende gevallen zal door de werkgever nagegaan worden of een andere oplossing mogelijk is.
 3. Voor werknemers die na 1 januari 2015 in dienst treden, geldt: de werknemer die de leeftijd van 3 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde heeft bereikt of ouder is, kan maximaal 1 dag per kwartaal extra vrijaf nemen. Over deze extra vrije dagen wordt 85% van het brutosalaris, inclusief ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag, betaald.
 4. Voor werknemers die op 31 december 2014 al in dienst waren, geldt: de werknemer die de leeftijd van 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is, kan maximaal 1 dag per kwartaal extra vrijaf nemen. Over deze extra vrije dagen wordt 85% van het brutosalaris, inclusief ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag, betaald.

6. Alleen van toepassing voor de ORBA-functiegroepen
- a. Onder overuren worden die uren verstaan gedurende welke werk wordt verricht:
 - boven het aantal dat in de normale werkdag wordt gewerkt;
 - op vrije zaterdagen, zondagen en feestdagen als bedoeld in artikel 9.
 - zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht.
 - b. Voor overwerk moet steeds door of namens de werkgever toestemming worden verleend.
 - c. Tot overwerk voor een groep van minimaal tien werknemers voor een periode van minstens twee maanden aaneengesloten of meer perioden met een totaal van drie maanden per jaar zal slechts worden overgegaan nadat de werkgever hieromtrent tijdig overleg pleegt met de ondernemingsraad.
 - d. De werknemer van 18 jaar en ouder is verplicht opgedragen overwerk te verrichten indien aan alle daarvoor benodigde formaliteiten is voldaan. Deze verplichting geldt niet voor de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheidstoestand of die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. Bij verschil van mening dient, met inschakeling van de bedrijfsarts van de Arbodienst en/of een medisch specialist, een medische verklaring te worden overlegd.
 - e. Indien overwerk op zondagen of op de in artikel 9 genoemde Christelijke feestdagen noodzakelijk is, houdt de werkgever bij het aanwijzen van werknemers daarvoor, rekening met de persoonlijke belangen van de werknemer.
7. Alleen van toepassing voor de ORBA-functiegroepen
Onder verschoven werktijd wordt verstaan een andere dan de normale werktijd, waarbij niet de duur van de normale werkdag wordt overschreden.
8. Alleen van toepassing voor de ORBA-functiegroepen
Onder afwijkende werktijd wordt verstaan een andere dan de normale werktijd, waarbij de duur van de normale werkdag kan worden overschreden (inhaaluren respectievelijk ingehaalde uren).
9. Alleen van toepassing voor de ORBA-functiegroepen
Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage III sub A.
10. 10 minuten dienstoverdracht
10 minuten dienstoverdracht is ingevoerd. Daarvoor in de plaats is 10 minuten extra pauze gekomen.

Artikel 6A Ouderenbeleid

1. De individuele (ploegendienst)werknemer kan, op vrijwillige basis, de voor hem geldende wekelijkse arbeidsduur verkorten door de in artikel 11 lid 12 en artikel 11 lid 14 bedoelde extra vakantiedagen waarop hij aanspraak heeft hierover in te leveren. Ook het in artikel 6 lid 6 bedoelde extra vrijaf en de in artikel 11a bedoelde atv worden voor dit doel ingeleverd.

In ruil voor het inleveren van de hiervoor bedoelde aanspraken op extra vakantiedagen in verband met leeftijd en dienstjaren, volgens artikel 6 lid 6, artikel 11 lid 12, artikel 11 lid 14 a en b en atv ontvangt de werknemer in het geval van een fulltime dienstverband 1 dag per week of per ploegendienst vrijaf met behoud van zijn vaste normale salaris van 100%.

Indien een werknemer van deze mogelijkheid gebruik maakt, dan heeft dit geen invloed op de opbouw van rechten in het kader van pensioen. Het aantal basisvakantiedagen waarop de werknemer aanspraak had wordt evenmin aangetast door het gebruikmaken van deze regeling.

Het vaststellen van de dag waarop vrijaf wordt genoten, geschiedt in overleg tussen de betrokken werknemer en zijn leidinggevende.

Indien er in het bedrijf sprake is van een collectieve atv-dag en deze dag valt niet samen met de wekelijkse vrije dag van de werknemer die van bovenstaande regeling gebruik heeft gemaakt, dan neemt deze werknemer op deze dag een snipperdag op.

Als een feestdag of een dag in het kader van bijzonder verlof samenvalt met de dag, waarop de werknemer in het kader van de seniorenregeling volgens zijn normale werkschema niet ingeroosterd is, dan heeft hij geen recht op het bijboeken van een extra vrije dag.

2. Deze regeling geldt gedurende maximaal 2 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd voor werknemers die op 31 december 2014 reeds in dienst zijn bij de werkgever. Deze werknemers hebben ook de mogelijkheid 4 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd een halve dag per week senioren deeltijdverlof op te nemen.
Werknemers die op of na 1 januari 2015 in dienst treden bij de werkgever kunnen geen gebruik maken van de regeling.

Voor de werknemer die op 1 januari 2015 60 jaar of ouder is geldt de oude regeling: de werknemer zal minimaal twee maanden voorafgaand aan de seniorenregeling zijn pensioendatum bepalen. De twee jaar voorafgaand aan deze datum kunnen ingezet worden als seniorendeeltijd (altijd met ingang van de eerste van de maand). Op zijn vroegst kan dit met ingang van de maand waarin de werknemer 60 jaar wordt.

Het staat de werknemer hierbij vrij om het dienstverband na afloop van de seniorenregeling voort te zetten. Dit dient voorafgaand aan het ingaan van de seniorenregeling afgestemd te zijn met werkgever. Voorwaarde voor het voortzetten van het dienstverband is dat de werknemer niet meer uren per week zal gaan werken dan hij tijdens de seniorenregeling heeft gedaan. Dit om te voorkomen dat de achtergrond van de regeling (afbouwen richting pensioen) tekort gedaan wordt. De arbeidsvoorwaarden van voor de seniorendeeltijd regeling zullen in deze situatie naar rato herleven.

Indien de werknemer niet voorafgaand aan het ingaan van de seniorenregeling aangegeven heeft dat hij daarna nog door wil werken, mag hij hier wel nog om verzoeken. Hierbij geldt het bedrijfsbelang als uitgangspunt. Een verzoek om alsnog de pensioendatum uit te stellen, dient minimaal een half jaar voorafgaand aan de voorlopige pensioendatum ingediend te worden. Uitstel van de pensioendatum kan slechts verleend worden na overleg met en toestemming van werkgever.

3. Voor werknemer die parttime werken, geldt deze regeling naar rato. In overleg tussen werkgever en werknemer zal vastgesteld worden hoe de extra vrije uren ingezet worden.
4. a. Voor werknemersdeel gaan nemen aan de seniorendeeltijd regeling, geldt dat het aantal toe te kennen leeftijdsdagen per jaar *voorafgaand* aan het ingaan van de regeling op individueel niveau gefixeerd wordt (zie artikel 11, lid 14). Dit aantal blijft van toepassing in geval van doorwerken na afloop van de regeling.

- b. Voor werknemers die geen gebruik wensen te maken van de seniorendeeltijd regeling, geldt dat zij leeftijdsdagen toegekend krijgen op basis van artikel 11, lid 14.

Artikel 7 Collectieve Loonontwikkeling

Er wordt een collectieve loonsverhoging gegeven van 5,5% structureel per 1 oktober 2023

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een schaal omvat die gebaseerd is op leeftijd van de werknemer en een schaal voor medewerkers vanaf 21 jaar, met een minimum en maximum die gebaseerd is op individuele beoordeling. Deze schalen zijn opgenomen in bijlage I.

Bij aanvang van de functie (bij indiensttreding of indien betrokkene in een hogere functie wordt ingedeeld) zal de werknemer direct in bijbehorende schaal worden ingedeeld.
 - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en zijn schaalsalaris.
 - d. Bestaande functies, die inhoudelijk zijn veranderd, worden volgens het functieclassificatiesysteem in principe éénmaal per jaar gewogen en daarna ingeschaald. Is inschaling in een hogere dan wel lagere functiegroep daarvan het gevolg, dan vindt correctie van het salaris plaats, ingaande de eerstvolgende periode en met inachtneming van het gestelde in lid 5 en 6.
 - e. Nieuwe functies worden na een half jaar volgens het functieclassificatie systeem gewogen en ingeschaald. Bij aanvang van dat half jaar wordt aan de hand van een voorlopige functieomschrijving de functie tijdelijk ingedeeld en ingeschaald. Blijkt na dat halfjaar herindeling in een hogere dan wel lagere functiegroep noodzakelijk, dan vindt correctie van het salaris plaats ingaande de eerstvolgende periode na herindeling, met inachtneming van het gestelde in lid 5 en 6.
 - f. Het bepaalde in lid 1 b is van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten, met dien verstande dat voor 'werknemer' gelezen moet worden 'uitzendkracht' en met dien verstande dat in de tweede alinea van lid 1 b niet wordt gesproken over 'aanvang van de functie' en van 'indiensttreding', maar van 'aanvang van de werkzaamheden'.
2.
 - a. De werknemers, die nog onder de leeftijdsschaal vallen, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. De leeftijdsschaal is van het minimum van de schaal die geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder met de volgende percentages afgeleid:
20 jaar: 95%
19 jaar: 85%
18 jaar: 75%
Wijziging treedt op met ingang van de eerste dag van de periode waarin zij jarig zijn.
 - b. De werknemers, die niet onder de leeftijdsschaal vallen, ontvangen een schaalsalaris dat overeenkomt met de schaal voor werknemers van 21 jaar en ouder. Herzieningen vinden in principe eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze schaal is bereikt.

3.
 - a. Indien een werknemer in een functie, al dan niet elders, zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft opgedaan dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum van de schaal te belonen, kan deze werknemer - in overeenstemming met de ervaring – in principe maximaal tweemaal de individuele verhoging conform ‘meets expectations’ worden toegekend.
 - b. Indien bij indiensttreding een individuele salarispositie is vastgesteld boven het schaalminimum zal de eventuele individuele beoordelingsverhoging op basis van beloningstabel met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts plaatsvinden indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
4.
 - a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
 - b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten (werkdagen) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag.

Voor de werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke is ingedeeld in een hogere functiegroep dan die van de eigen functie, wordt de toeslag berekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten (werkdagen) op de grondslag van het verschilbedrag bij het minimum van de twee betrokken salarisschalen.

N.B.: Door de bedrijfsleiding wordt in overleg met afdeling P&O vastgesteld wanneer van volledige waarneming kan worden gesproken.

- c. Indien een werknemer tijdelijk maar minimaal 1 ploegendienst vervult, wordt aan hem de geldende ploegentoeslag, zoals genoemd in artikel 8 lid 2, betaald.
5.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld direct bij ingang van de hoger ingedeelde functie.
 - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de schaal voor werknemers vanaf 21 jaar valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de minimumschaalsalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
6.
 - a.1. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld direct bij ingang van de lager ingedeelde functie.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal, om bovenstaande redenen, van een werknemer die onder de schaal voor werknemers vanaf 21 jaar valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de minimumschaalsalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
 - b.1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden direct bij ingang van de lager ingedeelde functie in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen, van een werknemer die onder de schaal voor werknemers vanaf 21 jaar valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
 3. Indien het maximum van de schaal niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Indien aan de werknemer een persoonlijke toeslag is toegekend, wordt deze toeslag vanaf het moment van toekenning bevroren, dat wil zeggen dat de toeslag niet in aanmerking komt voor eventuele salarisstijgingen.
7. Aan de werknemers behorend tot de ORBA-functiegroepen wordt jaarlijks een extra uitkering uitbetaald ten hoogte van € 100,- bruto.

Artikel 7B Broadbanding Functiegroepen

Met ingang van 1 juli 2011 worden de binnen PGI wereldwijd gangbare systemen "Broadbanding", "Pay for performance" en "Short Term Incentive" (STI) gehanteerd. Hierover is bij de afdeling HR meer detailinformatie verkrijgbaar.

1. De functies van de betrokken werknemers zijn ingedeeld in banden die in te zien zijn bij de afdeling HR. Deze indeling is tot stand gekomen door middel van vergelijkend indelen op basis van de door PGI gehanteerde Broadbanding systematiek.
2. De bij de banden en behorende salarisstructuur en bonus opportuniteiten zijn in te zien bij de afdeling HR. De salaristabel (merit matrix) staat vermeld in bijlage I.
3. Jaarsalaris
Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris. Dit jaarsalaris wordt als volgt uitbetaald:
 - een vakantietoeslag welke in periode 5 wordt uitbetaald ter grootte van 8%. De vakantietoeslag wordt berekend conform het bepaalde in artikel 12;
 - het restant van het jaarsalaris wordt gelijkelijk verdeeld over dertien periodesalarissen.
4. De jaarsalarissen zoals in te zien bij de afdeling HR gelden indien de werknemer gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever is. Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar wordt een evenredig deel van het jaarsalaris betaald.

Artikel 8 Bijzondere beloning

1. Algemeen
De periodesalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een periode.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het periodesalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit.
Onder normale functieervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Ploegentoeslag

- a. De werknemers, die volgens een vastgesteld dienstrooster in ploegen werken, ontvangen boven hun salaris (inclusief P.T.) een ploegentoeslag. Deze ploegentoeslag wordt betaald vanaf het moment, dat zij in ploegendienst zijn gaan werken.
- b. De procentuele toeslag voor ploegendienst bedraagt:
- | | |
|-----------------------|------|
| 1. wisselende dienst | 14% |
| 2. tweeploegendienst | 15% |
| 3. drieploegendienst | 22% |
| 4. semi-continudienst | 27% |
| 5. vijfploegendienst | 28%. |
- c. Indien een werknemer op eigen verzoek van ploegendienst verandert of op dagdienst overgaat, vervallen zijn rechten op de tot dan toe genoten ploegentoeslag.
- d. Indien dit plaatsvindt op verzoek van de werkgever, is de navolgende regeling van toepassing, met dien verstande dat bij werknemers van 60 jaar en ouder geen afbouw plaatsvindt.
1. indien hij korter dan 3 perioden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende periode.
 2. indien hij langer dan 3 perioden doch korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode.
 3. langer dan 1 jaar ononderbroken ploegendienst: de nog lopende periode plus 1 periode zijn oude ploegentoeslag, en vervolgens:

2 perioden	80% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
2 perioden	60% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
1 periode	40% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
1 periode	20% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag.
 4. langer dan 5 jaar ononderbroken ploegendienst: de nog lopende periode plus 1 periode zijn oude ploegentoeslag, en vervolgens:

4 perioden	80% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
4 perioden	60% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
3 perioden	40% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
3 perioden	20% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag.
 5. bij 55- jarige leeftijd en ouder, mits 5 jaar onafgebroken ploegendienst: de nog lopende periode plus 1 periode zijn oude ploegentoeslag, vervolgens:

6 perioden	80% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
6 perioden	60% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
6 perioden	40% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
6 perioden	20% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag.

6. Voor de bepaling van het aantal jaren ploegendienst ten behoeve van de vaststelling van de lengte van de afbouwregeling worden voor elke afbouwregeling alle dienstjaren in dezelfde of een voorafgaand hoger ploegensysteem geteld.
Indien ploegendienstjaren in een voorafgaande afbouwregeling volledig zijn gecompenseerd, wordt voor een volgende afbouwregeling geteld vanaf de datum, waarop de werknemer in het voorafgaande ploegensysteem begonnen is.

3. Overuren

Dit artikel is alleen van toepassing voor de ORBA-functiegroepen

- a. Overwerk wordt slechts betaald wanneer tot het verrichten van overwerk door de werkgever opdracht is gegeven.
- b. De werknemer kan, indien hij bedrijfsvergaderingen bijwoont in eigen tijd, hiervoor compensatie verkrijgen in de vorm van vrije tijd of salaris. Deze compensatie vindt plaats op basis van 100% vergoeding.
- c. De toeslag voor overuren bedraagt:
- | | |
|---|---------------------|
| - op ingeroosterde werkdagen | 06.00 – 22.00: 50% |
| | 22.00 – 06.00: 100% |
| - op niet-ingeroosterde dagen
(weekenddagen) | 06.00 – 22.00: 100% |
| | 22.00 – 06.00: 100% |

De toeslag wordt berekend over het basissalaris (inclusief Persoonlijke Toeslag, exclusief ploegentoeslag). Indien er bij de normale uren sprake is van ploegentoeslag, blijft deze gehandhaafd. Over de ploegentoeslag wordt geen overwerktoeslag betaald. De totale betaling over overuren in geval van ploegentoeslag bedraagt dan basissalaris + ploegentoeslag + toeslag over basissalaris inclusief Persoonlijke Toeslag.

- d. Bij de berekening van de overuren worden deze naar boven afgerond op hele kwartieren.
- e. Geen vergoeding is verschuldigd voor inhaaluren gedurende welke na overleg in de ondernemingsraad op een of meer afdelingen boven de normale arbeidsduur wordt gewerkt, met het reeds tevoren vaststaande doel om bepaalde aangewezen uren waarop niet gewerkt werd of niet gewerkt zal worden de in artikel 9.1 genoemde Christelijke feestdagen en de vakantie niet inbegrepen, in te halen.
- f. Voor een parttime werknemer geldt, dat de eventuele uren die de werknemer werkt boven het voor hem geldende rooster, maar die binnen de normale arbeidsduur blijven van een werknemer met een fulltime dienstverband, worden gezien als meeruren. Hiervoor zal aan de werknemers een meerurentoeslag betaald worden van 26%.

Voor de overige extra uren die de werknemer werkt boven het voor hem geldende rooster en die buiten de normale arbeidsduur vallen van een werknemer met een fulltime dienstverband, worden gezien als overuren. Hiervoor worden de overuren van parttime werknemers op dezelfde wijze berekend als de overuren van fulltime.

4. Consignatieregeling

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever buiten zijn vastgestelde werktijden geconsigneerd is, is de consignatieregeling van toepassing.

- * Bij spoedoproepen tijdens consignatiedienst waarbij men vanaf een ander adres vertrekt dan het reguliere woonadres (binnen een half uur reisafstand vanaf PGI), geldt het volgende. Op basis van de postcode van het aangepaste adres en de postcode van PGI worden de reiskosten berekend op basis van € 0,29/km volgens geldende fiscale eisen. Het maximaal aantal te declareren kilometers bedraagt 50 kilometer enkele reis.

Doorwerken

Wanneer een geconsigneerde na een oproep om 06.00 uur nog aanwezig is, kan hij, indien hij dat wenst, doorwerken. De tijd die vanaf 06.00 uur gewerkt moet worden is acht uur minus de gewerkte "slaap-uren" plus 1 reisuur (minimaal 2 uur).

Bij doorwerken worden de uren tot aanvang van de normale dienst betaald als gewerkte oproepuren. De gewerkte tijd vanaf het moment van aanvang dienst wordt beschouwd als reguliere werktijd. Hiervoor geldt dus geen bijzondere vergoeding.

Voor wat betreft de vergoeding van reiskosten zal in een dergelijk geval zowel de heen- als de terugweg vergoed worden conform de consignatiedienstregeling.

Artikel 9 Christelijke en nationale feestdagen

1. Op nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en Koningsdag wordt, voor zover deze dagen op een werkdag vallen vrijaf gegeven met behoud van salaris.
Daarnaast zal op oudejaarsdag en de dag voor Kerstmis de middagdienst eindigen om 18.00 uur met behoud van salaris.
Deze dagen komen niet in mindering van het aantal krachtens artikel 11 lid 6 geldende vakantiedagen.
2. Voor de 3-ploegendienst en de semi-continudienst wordt de nachtdienst aanvangende op de dag onmiddellijk voorafgaande aan Christelijke of Nationale feestdagen een vrije dienst met behoud van salaris. Bij afwezigheid bestaat geen recht op compensatie.
3. Werknemers in de 5- ploegendienst hebben geen recht op extra beloning voor het volgens rooster werken op feestdagen.

Artikel 10 Verzuim

1. Kort verzuim

Aan de werknemer, voor wie wegens bijzondere omstandigheden (kort) verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt hiervoor onder bepaalde voorwaarden toestemming verleend.

de wettelijke regelingen rondom verlof (bij zwangerschap/bevalling) gelden zoals opgenomen in de Wet arbeid en zorg (WAZO).

2. Bij zodanig verzuim wordt het salaris doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen tot de daarbij vermelde duur:
 - a. over 4 dagen:
 - bij overlijden van de echtgeno(o)t(e);
 - bij overlijden van een inwonend kind.

- b. over 2 dagen:
 - bij wettelijk of kerkelijk huwelijk van de werknemer;
 - bij overlijden van een niet inwonend kind;
 - bij overlijden van een der ouders.

- c. over 1 dag:
 - bij 25- of 40- jarig huwelijk van de werknemer;
 - bij 25-, 40-, 50- of 60- jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer, alsmede 50- of 60- jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e);
 - bij huwelijk van een kind of pleegkind, broer, zuster, alsmede bij huwelijk van broers of zusters van de echtgeno(o)t(e);
 - bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van: één der grootouders van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e);
 - een zuster;
 - een broer;
 - een der schoonouders;
 - een schoonzuster;
 - een zwager;
 - een schoondochter;
 - een schoonzoon;
 - een kleinkind;
 - bij verhuizing, indien dit gebeurt op initiatief van de werkgever.

- d. over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste 1 dag:
 - bij het voldoen aan een oproep om als bloeddonor te fungeren.
 - Over maximaal 2 uur in geval van aangifte bij de burgerlijke stand.

- 3. Voor de toepassing van de leden 1 en 2 kunnen duurzaam samenwonenden gelijkgesteld worden met gehuwden. In elk voorkomend geval beslist de werkgever.

- 4. Dokter- en specialistenbezoek
 - a. Aan werknemers, die in kantoor-/dagdienst werkzaam zijn, wordt na vooraf gepleegd overleg met hun directe chef de benodigde tijd betaald verlof gegeven wanneer zij een huisarts, tandarts of fysiotherapeut bezoeken.
 - b. Aan werknemers, die in kantoor-/dagdienst werkzaam zijn, wordt na vooraf gepleegd overleg met hun directe direct leidinggevende de benodigde tijd betaald verlof gegeven wanneer zij een medisch specialist bezoeken.
 - c. Medewerkers kunnen 24 uur medisch verlof opnemen in een kalenderjaar. Mocht er meer medisch verlof nodig zijn, dan wordt er door HR een consult bij de bedrijfsarts ingepland.

- 5. Daar de werknemers die in ploegendienst werkzaam zijn, op andere tijden naar de dokter gaan, vallen zij buiten bovengenoemde regeling. Indien de afspraak niet anders dan in werktijd kan vallen, zal de dagdienstregeling van kracht zijn.

- 6. Indien een werknemer, werkzaam in de nachtdienst tijdens de daarop aansluitende morgen (tot 12.00 uur) een afspraak heeft bij een specialist dan wordt hiervoor 4 uur betaald verlof gegeven.

7. Onbetaald verlof
De werkgever verleent toestemming aan de werknemer tot het nemen van onbetaald verlof, tenzij het bedrijfsbelang zich naar oordeel van de werkgever hiertegen verzet.

8. Ouderschapsverlof
De werkgever hanteert de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof, waarbij de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof doorloopt op het niveau van het overeengekomen dienstverband, mits de werknemer zijn/haar eigen bijdrage in de pensioenpremie blijft betalen.

Artikel 11 Vakantie

1. Omschrijving
Vakantie is het onvervreemdbaar recht op een betaalde onderbreking van de arbeid.

2. Als vakantie worden niet beschouwd:
 - a. de christelijke en nationale feestdagen:
nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede kerstdag, tweede pinksterdag en de nationale feestdag (Koningsdag);
 - b. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens de arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet heeft verricht;
 - c. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens andere omstandigheden, genoemd in artikel 10, de bedongen arbeid niet verricht;
 - d. de tijd gedurende welke de vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling;
 - e. de tijd gedurende welke de jeugdige werknemer geen arbeid verricht omdat hij onderricht volgt, waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld.

3. De werknemer die tijdens voor hem vastgestelde vakantiedagen arbeidsongeschikt wordt, zal dit onverwijld op de voorgeschreven wijze melden. Indien er in verband met vastgestelde ziekte salaris wordt doorbetaald of wanneer een uitkering wordt toegekend gelden de dagen van arbeidsongeschiktheid niet als vakantie, met uitzondering van de dagen waarover het salaris of de uitkering in verband met gedragingen van de werknemer is geweigerd.

4. Wanneer de werknemer tijdens de voor hem vastgestelde vakantiedagen in omstandigheden verkeert als bedoeld in lid 2 onder c tot en met f, gelden deze dagen slechts dan niet als vakantie indien de werkgever voor de aanvang van de vakantie van deze omstandigheden op de hoogte is.

5. Vakantierechten
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van de vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

6. De werknemers genieten, ongeacht hun dienst of functie en onverminderd hetgeen in lid 3 van dit artikel is bepaald per vol kalenderjaar 20 wettelijke vakantiedagen. Daarnaast heeft de werknemer recht op de hierna genoemde bovenwettelijke vakantiedagen (diensten):

werknemers in dagdienst	5 dagen
werknemers in 2-ploegendienst	5,5 dagen
werknemers in 3-ploegendienst	5,5 dagen
werknemers in semi-continudienst	5,5 dagen

werknemers in 5-ploegendienst

5,5 dagen.

7. Vakantie wordt naar evenredigheid van de duur van het dienstverband Gedurende het kalenderjaar opgebouwd met in achtneming van het hierna onder a en b gestelde.
 - a. 1. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

Deze berekening geldt ook voor werknemers die gedurende het jaar worden overgeplaatst van de ene ploegendienst naar de andere ploegendienst waarbij bij beide ploegendiensten een verschillend aantal snipperdagen van toepassing is.
 2. Voor de berekening van het aantal extra vakantiedagen waarop de werknemer ingevolge lid 13, 14 of 15 recht heeft wordt altijd een afronding op halve dagen ten gunste van de werknemer toegepast.
 - b. 1. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 - 2a. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst.
 - 2b. Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw plaats van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat. Wanneer de zieke werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen ook afgeschreven.
8. Vaststelling vakantie

Vakantie wordt genoten als aaneengesloten vakantie en in de vorm van snipperdagen; zowel de aaneengesloten vakantie als de snipperdagen kunnen collectief of individueel worden vastgesteld.
 9. Van het in lid 6 genoemde aantal vakantiedagen (diensten) kunnen aaneengesloten werkdagen collectief worden vastgesteld. Het tijdstip van de vakantie wordt voor de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever vastgesteld na instemming van de ondernemingsraad.
 10. De werkgever kan van de individuele snipperdagen na instemming van de ondernemingsraad een aantal dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het kalenderjaar geschiedt.
 11. De werkgever verleent de individuele snipperdagen op aanvraag van de werknemer, tenzij het bedrijfsbelang zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen verzet.

12. Extra vakantie bij langdurig dienstverband

De werknemer, die het hieronder vermelde aantal jaren onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op de navolgende extra dagen vakantie:

- 5 jaar : 1 dag per jaar
- 10 jaar : 2 dagen per jaar.

Met ingang van 1 januari 2015 vervalt bovenstaande regeling en wordt vervangen door:

De werknemer die het hieronder vermelde aantal jaren onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op de navolgende extra dagen vakantie:

- 12,5 jaar: 1 dag per jaar;
- 25 jaar: 2 dagen per jaar

Werknemers die op basis van de oude regeling al extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband kregen, zullen deze behouden.

13. Jeugdigen

Alleen van toepassing voor ORBA-functiegroepen

De werknemer die de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt per kalenderjaar drie dagen meer dan waarop hij krachtens lid 6 recht heeft.

14. Senioren

Met ingang van 1 januari 2015 geldt voor de werknemer die op 31 december 2014 al in dienst was:

- 10 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 4 extra vakantiedagen ontvangt;
- 5 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 7 extra vakantiedagen ontvangt;
- 4 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 9 extra vakantiedagen ontvangt;
- 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 10 extra vakantiedagen ontvangt;
- 2 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 11 extra vakantiedagen ontvangt;
- 1 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 12 extra vakantiedagen ontvangt.

Overgangsregeling

Werknemers die op 31 december 2014 de leeftijd van 49 jaar hebben, ontvangen tussen de 50 en 56 jaar twee extra dagen en na 56 jaar is de nieuwe regeling van toepassing.

Werknemers die op 31 december 2014 de leeftijd van 48 jaar hebben, ontvangen tussen de 50 en 56 jaar één extra dag en na 56 jaar is de nieuwe regeling van toepassing.

Met ingang van 1 januari 2015 geldt voor de werknemer die op of na 1 januari 2015 In dienst treedt bij de werkgever dat hij:

- 7 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 3 extra vakantiedagen ontvangt;
- 5 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 5 extra vakantiedagen ontvangt;
- 4 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 7 extra vakantiedagen ontvangt;
- 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 8 extra vakantiedagen ontvangt;
- 2 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 9 extra vakantiedagen ontvangt;

- 1 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 10 extra vakantiedagen ontvangt.
- 15. Extra bepaling voor afdeling Verwerking
In afwijking van de regeling voor het opnemen van verlof hebben werknemers in de middagdienst van het tweeploegendienststelsel de mogelijkheid om vanaf 20.00 uur 2,5 uur te snipperen. Indien er binnen het interne werkoverleg andere afspraken gemaakt kunnen worden, kan dit punt mogelijk uit de cao geschrapt worden.
- 16. Vervaltermijn / verjaringstermijn
De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli na het kalenderjaar waarin de wettelijke vakantiedagen zijn opgebouwd.
De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren 5 jaar na het kalenderjaar waarin de bovenwettelijke vakantiedagen zijn opgebouwd.
- 17. Afrekening bij einde dienstverband
Ingeval de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zal de werkgever de teveel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris.
Hierbij geldt dat snipperdagen en atv-dagen naar rato van de duur van het dienstverband verrekend zullen worden. Seniorendagen en dienstverbanddagen worden jaarlijks toegekend, en worden derhalve bij einde dienstverband niet naar rato verrekend.
- 18. Nog niet genoten vakantie
 - a. Voor de werknemer, die de dienst verlaat, kan de hem overeenkomstig lid 7 nog toekomende vakantie uitsluitend in overleg tussen werkgever en werknemer voor het einde van de arbeidsovereenkomst alsnog worden vastgesteld. Werkgever kan op basis van bedrijfsbelangen, zoals voortgang van het werk tijdens de opzegtermijn van werknemer, het aantal op te nemen vakantiedagen beperken.
 - b. Indien van de in sub a genoemde mogelijkheid geen gebruik wordt of kan worden gemaakt, heeft de werknemer aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van zijn salaris over een tijdvak gelijk aan de hem toekomende vakantie.
 - c. De werkgever verstrekt de werknemer een verklaring vermeldende het aantal vakantiedagen waarop het bedrag, bedoeld in sub b, betrekking heeft.
 - d. Bij het eindigen van het dienstverband door overlijden van de werknemer geschiedt de in sub b bedoelde uitkering aan zijn nagelaten betrekkingen.
- 19. Doorbetaling en verrekening gedurende het dienstverband
De werknemer behoudt gedurende de vakantie aanspraak op zijn salaris.
- 20. De werkgever heeft de bevoegdheid teveel genoten vakantiedagen te verrekenen met nog te verdienen vakantiedagen.
- 21. Zolang de arbeidsovereenkomst duurt, mag het recht op vakantie niet worden vervangen door een uitkering in geld.
- 22.
 - a. De werknemer kan per vakantiejaar maximaal 5 vakantiedagen of atv-dagen verkopen teneinde daarmee pensioenaanspraken, zoals bedoeld in artikel 16 lid 2 onder d, te verhogen. Dit geldt voor zo lang het fiscaal maximum niet bereikt is. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het niet overschrijden van het fiscaal maximum.
 - b. De werknemer kan in overleg met de werkgever per vakantiejaar maximaal 5 vakantiedagen of atv-dagen opsparen teneinde deze dagen voor een vooraf in overleg vastgelegd doel en op een vooraf in overleg vastgesteld tijdstip te genieten.

- c. De onder a en b genoemde rechten kunnen slechts worden geëffectueerd indien en voor zover niet wordt gehandeld in strijd met het bepaalde in artikel 634 BW.

23. Bovenwettelijke vakantiedagen

Vanaf 1 februari 2004 heeft een werknemer het recht bovenwettelijke vakantiedagen gedurende het dienstverband te laten uitbetalen.

- Bovenwettelijke dagen zijn alle dagen die volgens de volgende formule berekend worden:
- Verstrekte basissnipperdagen (25 resp. 25,5 in de ploegendiensten) $- / - 4 \times$ het normale aantal werkdagen per week. Snipperdagen uit voorafgaande jaren worden slechts als bovenwettelijk aangemerkt, als zij dat in het betreffende jaar ook waren.
- Dit betekent dus, dat atv-dagen, dienstverbanddagen en leeftijdsdagen **niet** als bovenwettelijk aangemerkt worden.
- De werknemer dient elk jaar het wettelijk aantal snipperdagen op te nemen, zijnde $4 \times$ het normale aantal werkdagen per week.

Artikel 11A Atv-dagen voor werknemers niet werkzaam in semi-continudienst of 5-ploegendienst

- a. Onder een atv-dag wordt verstaan een tevoren door de werkgever vastgestelde dag of dienst voor de werknemer, die op die bepaalde dag of dienst, waarop de werknemer normaal volgens rooster (met inachtneming van het bepaalde in artikel 9) zou werken, moet worden opgenomen. Gebeurt dit niet, door arbeidsongeschiktheid of anderszins, dan is deze dag vervallen.
- b. Het aantal atv-dagen per jaar bedraagt 11.5. Werknemer kan per 1 januari 2025 een verzoek indienen bij werkgever (via de afdeling HR) om 1 of meerdere ATV dagen te verkopen.
- c. Atv-dagen worden naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar opgebouwd met inachtneming van de berekening zoals gesteld in artikel 11 lid 7a punt 1.
- d. Voor parttime werknemers wordt het aantal atv-dagen naar rato berekend op basis van het aantal te werken contracturen per periode.
- e. Ingeplande atv-dagen vervallen bij ziekte. Niet opgenomen atv-dagen vervallen op het einde van het kalenderjaar tenzij de werknemer vanwege bedrijfsomstandigheden niet in de gelegenheid gesteld werd deze op te nemen. Deze dagen worden doorgeschoven naar het volgende jaar, maar dienen in de eerste drie maanden opgenomen te worden. Indien dat niet gebeurt (met als uitzondering bedrijfsomstandigheden), vervallen de dagen alsnog.
- f. Van de niet collectief vastgestelde atv-dagen mag er maximaal 1 per maand opgenomen worden.

Artikel 12 Vakantietoelage

1. Vanaf 2025 keert de werkgever de werknemer jaarlijks een vakantietoelage uit welke wordt opgebouwd in . salarisperiode 6 t/m periode 5. Uitbetaling vindt plaats in periode 5.
2. De vakantietoelage bedraagt 8%. Bij de berekening wordt uitgegaan van het salaris van periode 6 t/m periode 5 van het afgelopen jaar (inclusief persoonlijke toeslag en ploegtoelage). De uitbetaling vindt plaats in periode 5. Deze vakantietoelage zal bij uitbetaling ten minste 8% van het brutominimumloon van het lopende jaar bedragen voor de werknemers van 21 jaar en ouder. Voor de berekening van de vloeruitkering voor werknemers jonger dan 21 jaar wordt uitgegaan van de percentages zoals genoemd onder artikel 7A lid 2.a. Wisselingen in het parttime percentage en wisselingen in de ploegtoelage zullen naar rato berekend worden.
3. De vakantietoelage wordt berekend over het volle aantal kalenderweken dat men in dienst is geweest in de salarisperiode 6 t/m periode 5 van het daaropvolgende jaar, evenwel verminderd met het aantal dagen dat men geen salarisanspraken heeft.
4. De werknemer, die arbeidsongeschikt is, ontvangt de vakantietoelage indien en voor zover deze niet is begrepen in de uitkering krachtens de wet.

Artikel 13 Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 oktober 2005

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 oktober 2005, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling periode van 104 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 104 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het periode-inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling periode van 104 weken
Gedurende de eerste 104 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling conform de volgende afspraak:

Loonbetaling in week 1 tot en met 26 van de ziekte:	100%
Loonbetaling in week 27 tot en met 52 van de ziekte:	95%
Loonbetaling in week 53 tot en met 78 van de ziekte:	90%
Loonbetaling in week 79 tot en met 104 van de ziekte:	85%
3. Onder periode-inkomen wordt in dit artikel verstaan het periode-inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest .

4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde *loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - i. 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.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoelage. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Aanvullende afspraken:

- In geval van een bedrijfsongeval wordt 24 maanden 100% loon doorbetaald, mits het ziektegeval de werknemer niet verwijtbaar is, dat wil zeggen dat er geen sprake is van opzet en/of bewuste roekeloosheid.
- Indien een werknemer vanaf 1/1/2006 in aanmerking komt voor de IVA, zal terugwerkend 100% over de volledige ziekteperiode, maximaal 24 maanden doorbetaald worden.
- In geval bij een werknemer door de bedrijfsarts restcapaciteit voor werkzaamheden binnen de werkgever wordt vastgesteld, welke door de werkgever binnen het eigen bedrijf onbenut gelaten wordt, zal over deze periode de loondoorbetaling aangevuld worden tot 100%, voor zover er sprake is van een volledige restcapaciteit, dat wil zeggen 8 uur inzetbaar in eigen of aangepast werk. Indien de restcapaciteit voor minder uren geldt, zal de aanvulling naar rato aangepast worden. In geval van een derde ziekmelding binnen hetzelfde kalenderjaar wordt de loonbetaling in de eerste twee maanden vastgesteld op 95%.
- De pensioenopbouw vindt plaats op basis van het oorspronkelijke salaris.

Artikel 14 Uitkering bij overlijden

Nagelaten betrekkingen van een werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering overeenkomende met 13 weken salaris. Deze uitkering wordt als bedrag ineens uitbetaald. Deze uitkering komt ten laste van de werkgever voor zover zij niet wordt gedaan door een uitvoeringsorgaan van de Ziektewet respectievelijk WAO (Artikel 35 van de Ziektewet of artikel 53 van de WAO).

Artikel 15 Collectieve ziektekostenverzekering

1. Iedere werknemer kan desgewenst deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.
2. Indien de werkgever de collectieve ziektekostenverzekering bij een andere maatschappij wil onderbrengen wordt hierover tijdig overleg gepleegd met de ondernemingsraad.

Artikel 16 Pensioenregeling

1. Alle werknemers die de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt, worden opgenomen in de pensioenregeling van PGI Nonwovens B.V. De regeling is vastgelegd in een afzonderlijk reglement welke beschikbaar wordt gesteld aan de deelnemers. Dit reglement is doorslaggevend bij eventuele geschillen inzake de pensioenregeling.
2. Met ingang van 1 januari 2017 is de pensioenregeling van PGI Nonwovens B.V. gebaseerd op individuele beschikbare premieregeling. De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling zijn hieronder weergegeven. In de bijlage is de getekende protocolafpraak opgenomen met daarin de gedetailleerde pensioenafspraken.
 - De pensioenrichtleeftijd bedraagt 67 jaar
 - Er zal een maximale beschikbare premiestaffel gelden met een rekenrente van 2,5%. Deze staffel is gebaseerd op de kostprijs van een middelloonregeling bij Nationale Nederlanden met een rekenrente van 2,5%.
 - De franchise bedraagt) voor 2017 € 13.123,-. Deze franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de stijging van de AOW.
 - Het pensioengevend salaris is gelijk aan 13 maal het vaste maandsalaris plus vakantiegeld. De ploegentoeslag is ook pensioengevend.
 - Er is een partner- en wezenpensioen verzekerd voor de dienstjaren vanaf 1 januari 2017 of vanaf de latere datum in dienst.
 - Het pensioenbudget wordt gemaximeerd op 23,6% van het gemaximeerde pensioengevend loon. De werknemersbijdrage bedraagt 1,8% van de pensioengrondslag.
 - Indien de kostendekkende premie voor de verplichte pensioenelementen in enig jaar lager is dan het afgesproken pensioenbudget zal het restant van het budget ten gunste zal komen van de medewerkers middels een zgn. uitkering premievrijva

Medewerkers die op of na 1 maart 2022 in dienst zijn gekomen zijn uitgesloten van deze regeling.

De premie vrijval wordt hiermee als volgt berekend:

premieplafond (23,6%)*pensioengevende loonsom (van de populatie in dienst voor 1 maart 2022) ultimo elk jaar minus de eindafrekening pensioenkosten (van de populatie in dienst voor 1 maart 2022) ultimo elk jaar.

De ruimte wordt jaarlijks vastgesteld en uitgedrukt in een percentage van de pensioengevende loonsom en komt vervolgens als een uitkering premievrijval pensioen toe aan de medewerkers.

Bovenstaande uitgangspunten worden vastgelegd voor de duur van het huidige pensioencontract met Nationale Nederlanden (5 jaar).

- - De tot 1 januari 2017 opgebouwde middelloonaanspraken zijn volledig verzekerd bij Nationale-Nederlanden en/of Aegon en kunnen eventueel nog jaarlijks worden verhoogd vanuit de aanwezig middelen bij Nationale-Nederlanden. De paritaire pensioencommissie ziet toe op de uitvoering van de in het protocol gemaakte indexatieafspraken.

- De bovenstaande uitgangspunten worden vastgelegd voor de duur van het pensioencontract met Nationale Nederlanden (5 jaar).
 - Tijdens de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid wordt pensioen opgebouwd over 100% van het salaris dat men ontving voorafgaand aan de 1^e dag van arbeidsongeschiktheid.
 - Voor werknemers die in aanmerking komen voor een IVA-uitkering wordt de pensioenopbouw gecontinueerd conform bestaande regeling.
 - Voor werknemers die in aanmerking komen voor een WGA-uitkering en binnen de werkgever herplaatst worden, geldt dat zij vanaf het moment dat zij herplaatst worden pensioen opbouwen over het nieuw overeengekomen salaris. Voor het gedeelte WGA wordt de pensioenopbouw gecontinueerd conform bestaande regeling.
3. Wijzigingen in het reglement van de in lid 1 genoemde regeling vinden slechts plaats met instemming van de vakverenigingen.

Artikel 17 Bedrijfsreglement

1. Onverminderd de wettelijke voorschriften ter zake, gaat de werkgever niet tot invoering of wijziging van het bedrijfsreglement over dan nadat met de ondernemingsraad hierover overeenstemming is bereikt.
2. Het bedrijfsreglement bevat geen bepalingen welke in strijd zijn met de letter of de geest van deze cao.

Artikel 18 Reiskostenvergoeding/ thuiswerkvergoeding

De Km vergoeding **bedraagt per 1 juni 2024** 19 eurocent per gereden kilometer en de vergoeding zal plaatsvinden over maximaal 40 km enkele reis. De berekening geschiedt volgens de routeplanner ANWB kortste route. De reiskostenvergoeding van huidige medewerkers wordt (daarop) niet aangepast.

Per thuiswerkdag wordt een vergoeding van € 2,00 betaald. De reiskostenvergoeding over de thuiswerkdag vervalt.

Vervallen Artikel 19 Artikel 20Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen vier weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 21 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 oktober 2023 en eindigt op 30 september 2024 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

PGI Nonwovens B.V. te Cuijk

FNV te Utrecht

Bijlage I Salarisschalen voor ORBA-functiegroepen

Als bedoeld in de artikelen 7A en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor PGI Nonwovens B.V. te Cuijk voor de werknemers behorend tot de ORBA-functiegroepen

Indeling Functiegroepen:

- Groep 2:** Operator A
- Groep 3:** Logistiek medewerker A
Operator B
- Groep 4:** Logistiek medewerker B
Operator C
- Groep 5:** Monteur A
Logistiek medewerker C
Operator D
Medewerker Technisch Magazijn
- Groep 6:** Monteur B
Operator E
Medewerker Lab/Ingangscontrole
Administratief Medewerker (QSP)
Medewerker Financiële Administratie
- Groep 7:** Monteur C
QA Assistent
Productie Planner
Coördinator Customer Service
Medewerker Distributie Administratie
- Groep 8:** Sr. Coördinator Customer Service
Verwerver Materialen
Technisch Inkoper
Maintenance Planner

Office/day-shift/2-shift/3-shift								
Functiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8
0	€ 2.370,59	€ 2.434,94	€ 2.504,57	€ 2.605,85	€ 2.726,12	€ 2.887,54	€ 3.091,15	€ 3.347,52
1	€ 2.404,35	€ 2.470,02	€ 2.542,90	€ 2.646,40	€ 2.771,38	€ 2.940,76	€ 3.154,10	€ 3.428,14
2	€ 2.438,11	€ 2.505,10	€ 2.581,24	€ 2.686,97	€ 2.816,64	€ 2.994,00	€ 3.217,04	€ 3.508,75
3	€ 2.471,87	€ 2.540,18	€ 2.619,57	€ 2.727,52	€ 2.861,90	€ 3.047,22	€ 3.280,00	€ 3.589,37
4	€ 2.505,63	€ 2.575,26	€ 2.657,89	€ 2.768,09	€ 2.907,16	€ 3.100,46	€ 3.342,95	€ 3.670,00
5	€ 2.539,39	€ 2.610,33	€ 2.696,23	€ 2.808,64	€ 2.952,42	€ 3.153,68	€ 3.405,89	€ 3.750,61
6	€ 2.573,15	€ 2.645,41	€ 2.734,56	€ 2.849,21	€ 2.997,68	€ 3.206,92	€ 3.468,84	€ 3.831,23
7	€ 2.606,91	€ 2.680,49	€ 2.772,89	€ 2.889,76	€ 3.042,94	€ 3.260,14	€ 3.531,79	€ 3.911,86
8		€ 2.715,57	€ 2.811,23	€ 2.930,33	€ 3.088,20	€ 3.313,38	€ 3.594,73	€ 3.992,47
9			€ 2.849,56	€ 2.970,88	€ 3.133,46	€ 3.366,60	€ 3.657,69	€ 4.073,09
10					€ 3.178,72	€ 3.419,84	€ 3.720,64	€ 4.153,71
11						€ 3.473,06	€ 3.783,58	€ 4.234,33
12							€ 3.846,53	€ 4.314,95

5-shift								
Functiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8
0	€ 2.346,32	€ 2.411,73	€ 2.479,25	€ 2.577,37	€ 2.698,69	€ 2.855,89	€ 3.060,56	€ 3.310,59
1	€ 2.379,93	€ 2.446,68	€ 2.517,11	€ 2.617,57	€ 2.743,63	€ 2.908,26	€ 3.122,45	€ 3.390,16
2	€ 2.413,53	€ 2.481,62	€ 2.554,98	€ 2.657,78	€ 2.788,58	€ 2.960,61	€ 3.184,34	€ 3.469,72
3	€ 2.447,15	€ 2.516,58	€ 2.592,84	€ 2.697,98	€ 2.833,52	€ 3.012,99	€ 3.246,24	€ 3.549,28
4	€ 2.480,76	€ 2.551,52	€ 2.630,71	€ 2.738,19	€ 2.878,46	€ 3.065,36	€ 3.308,13	€ 3.628,85
5	€ 2.514,37	€ 2.586,47	€ 2.668,56	€ 2.778,41	€ 2.923,41	€ 3.117,71	€ 3.370,02	€ 3.708,41
6	€ 2.547,97	€ 2.621,41	€ 2.706,42	€ 2.818,61	€ 2.968,35	€ 3.170,09	€ 3.431,92	€ 3.787,98
7	€ 2.581,59	€ 2.656,36	€ 2.744,29	€ 2.858,82	€ 3.013,29	€ 3.222,44	€ 3.493,81	€ 3.867,55
8		€ 2.691,31	€ 2.782,15	€ 2.899,02	€ 3.058,23	€ 3.274,81	€ 3.555,70	€ 3.947,10
9			€ 2.820,02	€ 2.939,23	€ 3.103,18	€ 3.327,19	€ 3.617,60	€ 4.026,67
10					€ 3.148,12	€ 3.379,54	€ 3.679,49	€ 4.106,24
11						€ 3.431,92	€ 3.741,38	€ 4.185,80
12							€ 3.803,28	€ 4.265,37

Bijlage II Broadbanding en STI voor Broadbanding functiegroepen

Als bedoeld in de artikelen 7B en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor PGI Nonwovens B.V. te Cuijk voor de werknemers behorend tot de Broadbanding functiegroepen

1. Broadbanding

Voor de werknemers behorend tot de Broadbanding functiegroepen zullen de binnen PGI wereldwijd gangbare systemen "Broadbanding" en STI ("Short Term Incentive"). In de onderstaande tekst is hierover aanvullende informatie te vinden:

- salarisstructuur
- salarisgroeitabel
- bonussysteem
- beroeps- en bezwaarprocedure

In dit kader zijn de volgende afspraken van toepassing:

1A. Garantieregeling

Voor alle werknemers die vóór 1 juli 2010 vielen onder voormalige cao II van PGI Nonwovens BV, geldt het volgende:

- * De huidige salarissen van de werknemers zijn gegarandeerd;
- * Voor werknemers in functies waarvan het midpoint van de oude Hay schaal lager is dan het midpoint van de nieuwe schaal, is doorgroei naar de bij het oude salarisniveau behorende bij beoordelingscategorieën gegarandeerd, zoals:
 - een "meets expectations" beoordeling (gelijk aan een gele beoordeling in het oude systeem) leidt tot een salarisgroei van maximaal 100% van het oude Hay midpoint;
 - een "above expectations" beoordeling (gelijk aan een blauwe beoordeling in het oude systeem) leidt tot een salarisgroei van maximaal 105% van het oude Hay midpoint;
 - een "outstanding" beoordeling (gelijk aan een groene beoordeling in het oude systeem) leidt tot een salarisgroei van maximaal 115% van het oude Hay midpoint;
- * De salarispectieven worden geïndexeerd. Het bedrag dat gelijk staat aan het oude Hay midpoint dat voor de werknemer van toepassing was, zal geïndexeerd worden conform de indexatie van het nieuwe midpoint.
- * Deze garantieregeling geldt voor zolang de werknemer in zijn huidige band werkzaam is. Bij wijziging naar een hogere band, komt de garantieregeling te vervallen. Bij wijziging naar een lagere band zal individueel maatwerk op verantwoorde wijze toegepast worden, waarbij leidend is dat geen garantieregeling van toepassing zal zijn bij wijziging op eigen verzoek en bij disfunctioneren.

1B STI-programma

- * Voor die werknemers die als gevolg van het STI-programma hun bonus opportunity verliezen, zal de volgende compensatieregeling van toepassing zijn: 50% van de huidige bonusopportunity zal met ingang van 1 juli 2011 gecompenseerd worden in het vaste, pensioengevende salaris. Bijvoorbeeld: iemand met een jaarsalaris van € 30.000 en een bonusopportunity van 7,50%, zal met ingang van 1 juli 2011 een pensioengevend jaarsalaris ontvangen van $€ 30.000 \times 103,75\% = € 31.125$.

Deze compensatie geldt niet voor werknemers die in plaats van de Hay-bonus een sales bonus conform de Europese sales bonus regeling zullen krijgen.

De bonusopportunity van de Europese sales bonus-regeling zal minimaal gelijk zijn aan de bonusopportunity zoals die van toepassing was binnen de Hay bonusstructuur.

- * Voor die werknemers die als gevolg van het STI-programma hun bonus opportunity verliezen, geldt aanvullend het volgende. Gedurende de eerste helft van 2011 behoudt men het recht op de Hay bonus zoals geformuleerd in de cao met looptijd van 1 april 2010 t/m 30 juni 2011. Om de berekening van de bonus zo overzichtelijk en eerlijk mogelijk te houden, zal deze op dezelfde wijze berekend worden als voorgaande jaren, te weten over heel 2011. De daadwerkelijke uitbetaling zal gelijk zijn aan de helft van dit bedrag, aangezien de van toepassing zijnde periode de helft van het jaar betreft.
- * Voor de werknemers die met ingang van 1 juli 2011 binnen het nieuwe STI-programma recht hebben op een bonus, geldt dat de bonus die uitbetaald zal worden over 2011 voor het gehele jaar conform de STI-voorwaarden berekend zal worden.
- * Voor de werknemers die met ingang van 1 juli 2011 binnen het nieuwe STI-programma recht hebben op een bonus, maar binnen dat programma een lagere bonusopportunity hebben dan binnen de Hay bonusstructuur, geldt het volgende: met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2011 zal 50% van het verschil in bonusopportunity gecompenseerd worden in het vaste, pensioengevende salaris. Bijvoorbeeld:
Iemand met een jaarsalaris van € 60.000, een oude bonusopportunity van 12,50% en een nieuwe bonusopportunity van 10,00%, zal met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2011 een jaarsalaris gelden van € 60.000 x 101,25% = € 60.750 (in dit voorbeeld is nog geen rekening gehouden met de cao-verhoging die plaats heeft gevonden met ingang van 1 februari 2011).

1C. Factor T

Over collectieve verhogingen dient overeenstemming bereikt te worden met de vakverenigingen. Er zal geen onderhandeling plaats vinden over de "factor C", zoals genoemd in de salarisgroeitabel (zie *Merit Matrix*). PGI beslist welk percentage hier gehanteerd zal worden. De vakverenigingen zullen achteraf geïnformeerd worden welk percentage van toepassing geweest is.

PGI Cuijk zal zich maximaal inspannen om met support vanuit PGI Europa te komen tot een factor T die voldoende ruimte biedt voor zowel collectieve als individuele verhogingen.

1D. Functiebeschrijvingen

Ten tijde van de communicatie naar de werknemers van de individuele consequenties van de overgang naar "Broadbanding" en STI zal aan iedere werknemer een nieuwe functiebeschrijving ter beschikking gesteld worden.

1E. Beroeps- en bezwaarprocedure

Er zal een beroeps- en bezwaarprocedure ingesteld worden conform lid 2 van deze bijlage.

1F. Beoordelingsproces

Het beoordelingsproces zal gerevitaliseerd worden, waardoor er meer differentiatie zal ontstaan in beoordelingen.

1G. Evaluatie

Er zal een goede evaluatie plaats vinden van het nieuwe systeem samen met de projectgropleden (afvaardiging OR, adviseur vakverenigingen/OR, adviseur Directie, Plant HR Manager).

Merit matrix

RSP	US (1-1.49)	BE (1.5-2.49)	ME (2.5-3.49)	AE (3.5-4.49)	OS (4.5-5)
> max	PI	PI	MERIT CASH 0 to C-2	MERIT CASH 0 to C-1	MERIT CASH C to C-1
116 - 133	PI	PI	MERIT CASH C-1 to C-2	MERIT CASH C to C-1	merit increase C-1 to C+2
100 - 116	PI	PI	MERIT CASH C to C-1	merit increase C-1 to C+2	merit increase C to C+3
84 - 100	PI	PI	merit increase C-1 to C+2	merit increase C to C+3	merit increase C+1 to C+4
67 - 84	PI	PI	merit increase C to C+3	merit increase C+1 to C+4	merit increase C+2 to C+5
< min	PI	PI	merit increase C+1 to C+4	merit increase C+2 to C+5	merit increase C+4 to C+8
RSP max	67	67	100	116	133

US = Unsatisfactory

BE = Below Expectations

ME = Meets Expectations

AE = Above Expectations

OS = Outstanding

T = Target % Budget (including general increase)

C = Target % Budget (excluding general increase)

PI = Personal Improvement Plan

Merit cash = Merit cash only, no pension base

2. Beroeps- en bezwaarprocedure

Beroeps- en bezwaarprocedure Broadbanding

Broadbanding Beroepscommissie

Er zal een beroepscommissie worden samengesteld, bestaande uit de Plant HR Manager, Een vertegenwoordiger uit de Ondernemingsraad, een adviseur namens de Vakverenigingen En Ondernemingsraad en een adviseur namens de Directie.

De beroepscommissie kwalificeert geen nieuwe en gewijzigde functies maar bespreekt de Bezwaren en adviseert de Directie.

Broadbanding bezwaarprocedure

Met betrekking tot de functiebeschrijving

Hoewel er bij het beschrijven van de functie zorgvuldig te werk is gegaan, is het mogelijk dat De werknemer toch bezwaren heeft tegen de inhoud van de beschrijving. In dit geval tekent

De werknemer voor GEZIEN EN NIET AKKOORD. Op het bezwarenblad dient dan aangegeven te worden wat de bezwaren zijn. Hiervoor krijgt de werknemer 2 weken de tijd.

Het bezwarenblad wordt ingeleverd bij de direct leidinggevende, die het op zijn beurt bespreekt met de betreffende HR Generalist. De conclusie van deze bespreking wordt voorgelegd aan de verantwoordelijke Afdelingsmanager, die vervolgens beslist of de bezwaren gegrond of ongegrond zijn. Indien de bezwaren gegrond zijn wordt de functiebeschrijving aangepast.

Daarna kan de werknemer de functie voor GEZIEN tekenen. Hierna wordt de functie behandeld in de Evaluatiecommissie, bestaande uit de Plant HR Manager en een afgevaardigde van de Ondernemingsraad.

Met betrekking tot de indeling in een functiegroep

De werknemer maakt zijn bezwaar kenbaar bij de direct leidinggevende. Indien in het Overleg hierover het bezwaar niet wordt opgeheven, legt de werknemer het bezwaar vast op een daartoe bestemd bezwaarformulier. De werknemer dient het bezwaarformulier bij de direct leidinggevende in, binnen 4 weken na de schriftelijke bekendmaking van de indeling. Het bezwaarformulier wordt door de direct leidinggevende aangeboden aan de betreffende Afdelingsmanager en HR Generalist.

Binnen 2 weken wordt over het ingediende bezwaar overleg gevoerd tussen werknemer, Afdelingsmanager en HR Generalist. In dit overleg wordt de werknemer inzicht gegeven in De factoren die een rol hebben gespeeld bij de indeling van de functie.

Indien dit overleg niet leidt tot intrekking van het bezwaar vraagt de Afdelingsmanager advies aan de Broadbanding Beroepscommissie. Voornoemde commissie bespreekt het bezwaar en brengt een zwaarwegend advies daarover uit aan de Directie, te weten:

- de Plantdirector Cuijk, waar het gaat om functies die binnen één van de operationele afdelingen vallen
- de Sr. Director HR Europe, waar het gaat om functies die buiten de operationele afdelingen vallen

De Plantmanager dan wel de Sr. Director HR Europe (afhankelijk van welke functie het betreft) neemt een beslissing en deelt deze mede aan de direct leidinggevende. Deze informeert de werknemer.

De gehele procedure zal vanaf de indiening van het bezwaarformulier door de werknemer, maximaal 3 maanden in beslag nemen.

Voor de coördinatie en voortgangsbewaking is de afdeling HR verantwoordelijk. Een salariswijziging, voortvloeiend uit deze bezwaarprocedure wordt ingevoerd met ingang van het moment waarop de in het bezwaar betrokken indeling schriftelijk aan betrokkene bekend is gemaakt.

Bijslage III Diverse regelingen en protocollen

Als bedoeld in artikel 6.10 van de collectieve arbeidsovereenkomst PGI Nonwovens B.V. te Cuijk

A. Diverse regelingen en protocollen

Onderdeel A is alleen van toepassing voor de ORBA-functiegroepen

Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

1. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
2. Het aantal in de cao bepaalde basis vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
3. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
4. In geval een werknemer toch op een van de in 4. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in 3.

B. Aanpassing arbeidsduur

1. Het beleid van de werkgever is gericht op het bevorderen van mogelijkheden tot aanpassing van de arbeidsduur binnen de mogelijkheden in de onderneming. Aanpassingen van de arbeidsduur is in principe voor alle functies mogelijk. Individuele verzoeken worden door de werkgever getoetst op technisch-organisatorische haalbaarheid. De werkgever zal de vakverenigingen in het periodiek overleg informeren over de uitwerking van het gevoerde beleid.
2. Wijzigingen in werktijden van werknemers met aangepaste arbeidsduur zullen in onderling overleg worden gerealiseerd.
3. Werknemers met aangepaste arbeidsduur hebben gelijke toegang tot opleidingen en cursussen.
4. In het promotiebeleid wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijd- en deeltijdwerknemers.

C. Vorming en vakopleiding jeugdige werknemers

Onderdeel C is alleen van toepassing voor de ORBA-functiegroepen

1. Vorming van jeugdige werknemers

- a. Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week zonder behoud van salarisdeel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.
- b. Jeugdige werknemers die tegen het einde van de cursus de 19- jarige leeftijd reeds hebben bereikt is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien.

2. Vakopleiding van jeugdige werknemers (leerlingstelsel)

- a. Niet-leerplichtige werknemers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel.
- b. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

3. Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet-leerlingstelsel)

De faciliteiten als bedoeld onder 2 zullen analoog worden toegepast op niet Leerplichtige werknemers die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingstelsel valt - volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

D. Collectieve ongevallenverzekering

De werkgever heeft voor het totale personeel een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.

Bij overlijden of blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval wordt een bedrag uitgekeerd van maximaal driemaal het bruto jaarsalaris.

E. Werkgelegenheid

1. Partijen achten het van belang dat tegen de achtergrond van de economische situatie, in het belang van de werknemers en van de gemeenschap verdere aandacht wordt besteed aan de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten van de werkgelegenheid bij de werkgever. Zij onderkennen het belang van het behoud van de werkgelegenheid en de verbetering van de kwaliteit daarvan.
2. Overwegende, dat de werkgever verantwoordelijk is voor de continuïteit en rentabiliteit van de onderneming en daardoor voor de werkgelegenheid, dat het geven van garanties van arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de werkgever ligt, dat in redelijkheid mag worden verwacht dat bij een eventuele noodzakelijke vermindering van de werkgelegenheid gedwongen collectieve ontslagen zoveel mogelijk worden voorkomen, althans tot het uiterste worden beperkt, gelden de volgende afspraken:
 - a. De vakverenigingen zullen tweemaal per jaar worden ingelicht over de gang van zaken bij de werkgever, de bestaande toekomstverwachtingen, vooruitzichten over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de eventuele

afwijkingen, die zich hebben voorgedaan ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.

- b. Indien werkgever plannen voorbereidt - waaronder investeringsplannen - die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding kunnen geven en die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, zullen de vakverenigingen en de ondernemingsraad op een zodanig tijdstip over deze problemen worden geïnformeerd, dat zij op de voorgenomen activiteiten, alsmede de te verwachten gevolgen nog kunnen inspelen.
- c. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken de bestaande omvang van werkgelegenheid in te krimpen, zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen collectieve ontslagen zoveel mogelijk te vermijden.
- d. Onder gedwongen collectieve ontslagen worden in dit verband verstaan ontslagen - wegens overtolligheid - waarbij betrokkenen niet het verwijt treft dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of een anderszins tekort schieten in medewerking.
- e. Teneinde een zo zinvol mogelijke werkgelegenheid en een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met haar werknemers te kunnen nastreven zal de werkgever:
 - in vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde werknemers hierbij rekening houdende met de mogelijkheden en omstandigheden van de werknemer.
 - indien vacatures niet binnen het bedrijf kunnen worden vervuld, bij de werving het UWV inschakelen.
 - in alle voren vermelde situaties zal ook de ondernemingsraad worden geïnformeerd en zullen de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht worden genomen.
 - in personeelsadvertenties zal de werkgever extra aandacht geven aan de groepen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt.
3. De werkgever zal zich inspannen om een of meerdere werkervaringsplaatsen te creëren. Het ter zake gevoerde beleid zal met vakverenigingen geëvalueerd worden.

F. Vakbondswerk in de onderneming

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.

2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
- a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakverenigingen;
 - b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen;
 - e. het vrijaf geven aan leden, werkzaam in ploegendienst, voor het bijwonen van een ledenvergadering betreffende de cao of een voorstel betreffende arbeidsvoorwaarden of reorganisatie door de werkgever bij vakverenigingen ingediend geschiedt alleen in overleg met de werkgever.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever jaarlijks maximaal 1 uur per jaar per lid van de betrokken vakvereniging beschikbaar, dat in de onderneming werkzaam is.
Hierin zijn dan alle uren begrepen die door werknemers van ons bedrijf tijdens hun werktijd in verband met het bondswerk in het bedrijf worden besteed.
Het bestuur van een bedrijfsledengroep bepaalt op welke wijze deze uren worden besteed en dient jaarlijks een begroting hiervoor in.
De tijdstippen waarop deze uren worden besteed, worden overigens bepaald aan de hand van de bedrijfsomstandigheden, in overleg met de directe chef van iedere betrokkene.
De besturen van de bedrijfsledengroepen houden ieder voor zich hiertoe een Urenregistratie bij.
In verband met de in dit lid aangegeven faciliteiten doen de vakverenigingen jaarlijks opgave van het aantal werknemers dat lid is van hun vakvereniging alsmede van de namen van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep.
4. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
5. Werknemers krijgen de mogelijkheid hun vakbondscontributie te voldoen door middel van het inleveren van vakantiedagen. De brutowaarde zal dan gebruikt worden om via de werkgever de contributie te betalen. ("bronnen / doelen", waarbij dit beperkt is tot bron = snipperdag en doel = contributie), e.e.a. binnen de fiscale grenzen.

G. Verlofregelingen

In het kader van Wet Arbeid en Zorg volgt de werkgever voor alle verlofvormen de wettelijke regelingen. Indien een werknemer beroep doet op zorgverlof, moet hij/zij een doktersverklaring kunnen overleggen.

Bijlage IV Protocolafspraken van deze cao 1-10-2023 tot 1-10-2024

Werkgeversbijdrage

De zogenaamde AWWN-regeling wordt voortgezet.

Fiscale verrekening van vakbondscontributie

Dit zal mogelijk zijn binnen de werkkostenregeling en voorrang krijgen op andere regelingen.

WGA-premie

Er wordt geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om 50% van WGA-premie door te berekenen aan de medewerkers gedurende de looptijd van de cao.

Flex werkers

Uitzendkrachten worden beloond conform de PGI Nonwovens B.V. cao. Zij zijn volwaardige Berry medewerkers, ook voor zaken die niet in de cao geregeld zijn zoals een kerstpakket, vakantiecadeau, kerstviering, overwerkbonus, interne opleidingen, beoordelingen en ze krijgen de mogelijkheid lid te worden van de personeelsvereniging. Flex werkers/uitzendkrachten zullen worden ingezet voor “piek en ziek” en ontvangen dus dezelfde beloning als medewerkers in vaste dienst. Bij goed functioneren kunnen zij na 6 maanden een dienstverband bij werkgever krijgen.

Scholing en Duurzame inzetbaarheid

Scholings- opleidingsbudget is in overeenstemming met voorgaande jaren.

Participatiewet

Werkgever kent haar maatschappelijke verantwoordelijkheid t.a.v. het plaatsen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt en spant zich in om 1 of meerdere kandidaten te plaatsen.

Duurzame inzetbaarheid

80 – 90 – 100 (senioren deeltijdverlof) is toegankelijk voor alle medewerkers die voor 1 januari 2015 in dienst zijn getreden.

Financiële foto en loopbaanscan

Implementatie/uitrol gefinancierd door Berry, medewerkers kunnen individueel advies afnemen binnen de werkkostenregeling (benefitshop zoals ook fietsplan e.d.).

Financieel inzicht gesprek met adviseur van EBC Nederland, overzicht en inzicht op je Persoonlijk Jaarverslag®, persoonlijk NIBUD-budgetadvies, vergelijken van toekomstscenario's, verslag met aandachtspunten en tips, toegang tot helpdesk.

Een loopbaanscan blijft mogelijk conform bestaande afspraken.

Er is een stuurgroep VIPP.

Doel is te komen tot een heldere definitie van Duurzame Inzetbaarheid binnen Berry Cuijk met een duidelijk beleid voor de komende 5 jaar.

Mantelzorg

Dit is persoonlijk maatwerk en aanvragen zullen in het kader van goed werkgeverschap worden behandeld.

Benefitshop

De benefitshop is per 1 januari 2023 afgeschaft. Bij werkgever zijn er nu de volgende verlofsaldi: wettelijke dagen (looptijd 1,5 jaar), bovenwettelijke dagen (looptijd 5 jaar), dienstjaardagen (looptijd 5 jaar), leeftijdsdagen (looptijd 5 jaar) en eventueel ATV-dagen (looptijd 1 jaar). Werknemers hebben nog steeds de mogelijkheid producten bruto-netto uit te ruilen, vanaf 1 januari 2023 tot een maximum van € 750,00 per jaar. Het is vanaf deze datum ook mogelijk te kiezen waarmee je het product uitruilt: bovenwettelijke vakantiedagen, dienstjaardagen, leeftijdsdagen of vakantiegeld. Alle dagen ouder dan 3 jaar worden te allen tijde als eerste aangewend. Medewerkers hebben vanaf 1 januari 2025 één keer in de twee jaar de mogelijkheid producten bruto-netto uit te ruilen. Medewerkers zullen van tevoren worden geïnformeerd als de financiële middelen opraken en er zal op worden toegezien dat niet steeds dezelfde medewerkers van deze regeling gebruikmaken.

In de looptijd van deze CAO zullen werknemers in ORBA schalen die op de eerste dag van salarisperiode 4-2024 3 maanden in dienst waren, een periodiek ontvangen volgens de salarisschalen van toepassing in deze CAO.

Werkdruk en bezetting

We onderkennen de huidige situatie en werken eraan dit te verbeteren.

We blijven werken aan een strategische personeelsplanning en terugdringen van het verzuim (PMO+, nieuwe arbodienst, DI, verjonging, kritische posities/uitstroom gecombineerd met training).

De komende 5 jaar zal een groot aantal medewerkers uitstromen, hiervoor wordt een plan gemaakt.

Internationaal werk/goede doelen

Berry Global Cuijk neemt zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid en ondersteunt het Ronald McDonald huis in Nijmegen.

Werkgelegenheid

De afspraak dat bij een eventuele personeelsreductie voorafgaand overleg met de vakorganisatie zal worden gevoerd, wordt gecontinueerd.

RVU regeling

Deze wordt conform afspraak voortgezet tot einddatum huidige regeling (31 december 2025). Mocht de regeling ongewijzigd worden verlengd dan zullen hierover afspraken worden gemaakt in het volgende CAO overleg.

Appendix 1 van Protocolafpraak: Basisafspraken aangaande pensioen

Franchise

Het drempelbedrag waarover geen pensioenopbouw plaats vindt, aangezien men recht heeft op AOW van de overheid. De franchise wordt jaarlijks aangepast.

Rentewinstdeling:

In de pensioenregeling wordt gerekend met een rekenrente. Indien de feitelijke renteaangroei van het belegde vermogen hoger is dan deze rekenrente, is er sprake van een winst die overrente wordt genoemd. Concreet betekent dit dus het beleggingsresultaat van het beleggingsdepot minus de benodigde interest en de beheerskosten.

Egalisatiereserve:

Via de egalisatiereserve worden zowel positieve als negatieve overrentes geregistreerd. De egalisatiereserve wordt gevormd door het verschil tussen de overrente per jaar en de procentuele uitkering van het positieve overrentesaldo. Deze reserve valt gedurende het contract deels vrij (voorbeeld 2013 25%) en dient ter financiering van toeslagen. Hieruit kunnen dan indexaties betaald worden. Aan het eind van het contract valt het resterende saldo vrij.

Algemene Reserve:

Deze reserve is ontstaan door de contract herziening in 2007 en is bedoeld om indexaties te kunnen realiseren in geval van cao-stijgingen van meer dan 1,5% per jaar en welke niet door rentewinstdeling gefinancierd kunnen worden. De Algemene Reserve wordt alleen dan aangesproken op het moment dat de cao-indexering hoger is dan 1,5% per jaar en de rentewinstdeling in dat jaar onvoldoende is.

Actieven

Voor TOP, het premievrij pensioen, het ploegendienst- en basisloonpensioen geldt het volgende:

Voor situaties waarin de cao-stijging gelijk of lager is aan 1,5% per jaar geldt de volgende volgorde:

1. De indexatie van het pensioen voor de actieven wordt gefinancierd uit de rentewinstdeling (al dan niet gebruik makend van de vrijval van de geldelijke middelen uit de depots).
2. Indien de rentewinstdeling ontoereikend is en de vrijval van de geldelijke middelen uit de depots ook ontoereikend zijn, dan zal de indexatie worden bekostigd door premie (= storting door PGI).

Voor situaties waarin de cao-stijging hoger is dan 1,5% per jaar geldt de volgende volgorde:

1. De eerste 1,5% wordt gefinancierd zoals hierboven is omschreven.
2. Het meerdere wordt gefinancierd uit de rentewinstdeling (al dan niet gebruik makend van de vrijval van geldelijke middelen uit de depots).
3. Indien de rentewinstdeling ontoereikend is en de vrijval van de geldelijke middelen uit de depots ook ontoereikend zijn, dan wordt het meerdere gefinancierd uit de Algemene Reserve.
4. Indien de Algemene Reserve hiervoor ontoereikend is zal de indexatie worden toegekend voor zover de middelen uit de Algemene Reserve dit (nog) toestaan.

Inactieven

Voor de indexatie van de pensioenaanspraken van slapers en gepensioneerden, inactief geworden op of na 1 januari 2010, geldt het volgende:

De indexatie voor inactieven (ongeacht het moment waarop betrokkenen inactief geworden zijn) wordt voorwaardelijk gebaseerd op de Consumenten Prijs Index, met daarbij de volgende aanvullende voorwaarden:

1. De indexatie wordt enkel bekostigd uit de beschikbare rentewinstdeling, (al dan niet gebruik makend van de van geldelijke middelen uit de depots) die resteert na toekenning van de indexatie voor de actieven zoals hierboven beschreven. Dit restbedrag is in enig jaar daarvoor volledig beschikbaar en dient in enig jaar volledig te worden aangewend. Daarbij geldt echter wel dat:
2. De indexatie voor de inactieven zal in enig jaar nooit hoger zijn dan de prijsindex van dat jaar zoals gedefinieerd in het pensioenreglement, en tevens nooit hoger dan de toegekende indexatie voor de actieven in dat

Overige afspraak

Indien in enig jaar de indexatie voor actieven en inactieven volledig wordt toegekend en er een positief restsaldo resteert uit de vrijgekomen middelen van overrente en vrijval uit de Egalisatiereserve, zal dit restsaldo beschikbaar blijven t.b.v. de financiering van toekomstige toeslagen.