

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 januari 2017 t/m 31 maart 2018

voor personeel van
Ampleon Netherlands BV

INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE

HOOFDSTUK 1

ALGEMEEN

Artikel 1.1 Definities
Artikel 1.2 Looptijd van de CAO

HOOFDSTUK 2

VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1 Van werkgever
Artikel 2.2 Van de medewerker

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst
Artikel 3.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Artikel 3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

HOOFDSTUK 4

UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 4.1 A la Carte

HOOFDSTUK 5

BELONING

Artikel 5.1 Maandsalaris
Artikel 5.2 Persoonlijk Budget
Artikel 5.3 Bonusregeling
Artikel 5.4 Collectieve schaalaanpassing
Artikel 5.5 Gedifferentieerd collectief
Artikel 5.6 Vakantiebijslag
Artikel 5.7 Girale betaling
Artikel 5.8 Salarisregeling

HOOFDSTUK 6

ARBEIDSDUUR

Artikel 6.1 Begrippen
Artikel 6.2 Werktijden
Artikel 6.3 De vaststelling van (ploegen)dienstroosters
Artikel 6.4 Aanpassing arbeidsduur
Artikel 6.5 Deeltijd voorafgaand aan pensioen

HOOFDSTUK 7

TOESLAGEN

Artikel 7.1 Overuren
Artikel 7.2 Bijzondere uren bij dienstroosters
Artikel 7.3 Zondagen, algemeen erkende religieuze Feestdagen en de nationale feestdag
Artikel 7.4 Beloning ploegendienstrooster

HOOFDSTUK 8

VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 8.1 Vakantie
Artikel 8.2 Collectieve vrije dagen
Artikel 8.3 Koopdagen
Artikel 8.4 Levensloopregeling

Artikel 8.5	Zorgverlof
Artikel 8.6	Betaling vakantie en verzuim
Artikel 8.7	Compensatie voor niet-genoten vakantie
Artikel 8.8	Niet betaald verzuim
Artikel 8.9	Betaald verzuim
Artikel 8.10	Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen
HOOFDSTUK 9	OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN
Artikel 9.1	Pensioenregeling
Artikel 9.2	Zorgverzekering
Artikel 9.3	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid
HOOFDSTUK 10	WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY
Artikel 10.1	Werkgelegenheid
Artikel 10.2	Employability
HOOFDSTUK 11	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN
Artikel 11.1	Arbeidsomstandigheden
HOOFDSTUK 12	VOORLICHTING EN OVERLEG
Artikel 12.1	Ondernemingsraden
Artikel 12.2	Mededelingen aan het personeel
HOOFDSTUK 13	BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP
Artikel 13.1	Disciplinaire maatregelen
Artikel 13.2	Intern Beroep
HOOFDSTUK 14	REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES
Artikel 14.1	Verplichting van de organisaties
Artikel 14.2	Wederzijdse verplichtingen
Artikel 14.3	Arbeidsrust, staking en uitsluiting
Artikel 14.4	Geschillenregeling
Artikel 14.5	Vakbondsverzuim
Artikel 14.6	Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever
Artikel 14.7	Uitkering aan de organisaties
Artikel 14.8	Overleg over werkgelegenheid
Artikel 14.9	Overheidsmaatregelen
Bijlage A	BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID
Bijlage B	TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG
Bijlage C	INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST
Bijlage D	AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN
Bijlage E	VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR

DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN
SALARISSCHALEN

Bijlage F

De ondergetekenden:

1. Ampleon Netherlands b.v.
hierna genoemd: Ampleon

en

2. FNV Metaal, gevestigd te Utrecht;
3. VHP2, gevestigd te Eindhoven;
4. DE UNIE, gevestigd te Culemborg;
5. CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

Artikel 1.1

Definities

- werkgever: elk der partijen hiervoor genoemd onder 1, te dezer zake domicilie kiezend te Nijmegen, Halfgeleiderweg 8, 6534 AV;
- de organisaties: de partijen hiervoor genoemd onder 2. t/m 5.;
- de medewerkers: allen in dienst van werkgever, ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 90, echter met uitzondering van:
- door werkgever, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen met internationale rollen;
 - degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.

Artikel 1.2

Looptijd van de CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 1 april 2018. Deze CAO vervangt de nawerking van de voorgaande (NXP) CAO met de looptijd van 1 april 2012 tot 1 juli 2015.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1

Van werkgever

1. Werkgever zal geen medewerkers in zijn dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze CAO. Hij mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor medewerkers gunstige zin afwijken van deze CAO-voorwaarden. Wanneer deze afwijking groepen medewerkers betreft, zal werkgever echter hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze CAO en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.
3. Werkgever zal ten aanzien van gegevens die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker raken maatregelen treffen teneinde die persoonlijke levenssfeer van de medewerker te beschermen.

Artikel 2.2

Van de medewerker

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze CAO en naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen. Tot deze aanwijzingen behoort ook de Code of Conduct, die door werkgever na overleg met de Ondernemingsraad is vastgesteld.
2. De medewerker zal de belangen van werkgever naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst gaan werkgever en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende CAO's op de medewerker van toepassing zullen zijn.
2. Het dienstverband wordt, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In de arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, vakgroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven.

De arbeidsovereenkomst bevat voorts onder meer bepalingen over:

- de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden, door de medewerker;
- de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden, publicaties;
- afstand van rechten op industriële en intellectuele eigendom.

Werkgever zal medewerkers in de vakgroepen 25 en lager niet aan de bepaling omtrent industriële en intellectuele eigendom houden.

Voor de vakgroepen 50 t/m 90 bevat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voorts een non-concurrentiebeding.

4. Bij de aanvang van een tijdelijke arbeidsovereenkomst met een looptijd van minstens 6 maanden en 1 dag en bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van respectievelijk een danwel twee maanden.

Artikel 3.2

Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst kan door werkgever of door de medewerker worden opgezegd. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzegtermijn. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de opzegtermijn.
Werkgever zal een door hem gedane opzegging schriftelijk bevestigen.
2. De opzegtermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging en bedraagt:
 - a. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 tot en met 45
 - bij een duur korter dan 5 jaar 1 maand
 - bij een duur van 5-10 jaar 2 maanden
 - bij een duur van 10-15 jaar 3 maanden
 - bij een duur van 15 jaar of langer 4 maanden
 - b. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 50 tot en met 90
 - Bij een duur korter dan 15 jaar: 3 maanden
 - Bij een duur van 15 jaar of langer: 4 maanden
3. De opzegtermijn voor de medewerker is afhankelijk van de vakgroep waarin hij is ingedeeld. De opzegtermijn voor de medewerker bedraagt voor:
 - De vakgroepen 10 tot en met 45: 1 maand;
 - De vakgroepen 50 tot en met 90: 3 maanden.

In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.

4. Aaneengesloten arbeidsovereenkomsten bij tot het Ampleon-concern behorende ondernemingen worden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst meegeteld.¹

Artikel 3.3

Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan; Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b BW is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht als bedoeld in artikel 7:690 BW. Dit betekent dat indien de uitzendkracht aansluitend of binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst – welke voor wat betreft de aanvangstermijn uitsluitend ziet op werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgeefster of een van haar rechtsvoorgangsters - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met werkgeefster, de volledige uitzendperiode wordt beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als deze onderbroken is geweest door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid.

Met ingang van 1 juli 2015 is artikel 7:668a lid 1 sub a BW (de periode van 24 maanden) niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie.

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

¹ De dienstjaren die door medewerkers direct voorafgaand aan de verzelfstandiging ononderbroken zijn doorgebracht bij Philips en/of NXP tellen bij Ampleon mee voor al die situaties waarbij de lengte van het dienstverband een bepalend criterium is.

HOOFDSTUK 4: UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 4.1

A la Carte

Binnen bepaalde kaders kan de medewerker zelf invulling geven aan de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket op basis van een gelijkblijvende bruto waarde. De deelname aan A la carte is vrijwillig en geschiedt op initiatief van de medewerker.

SYSTEEM

Het keuzesysteem "A la Carte" is gebaseerd op de mogelijkheid om de waarde van een aantal standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen), waarop de medewerker op basis van de CAO aanspraak heeft, aan te wenden voor een zelf gekozen, andere bestemming op daartoe aangewezen momenten in het jaar.

De totale bruto waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket blijft gelijk. De standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen) zijn onder te verdelen in twee categorieën, namelijk "Geld" en "Tijd".

KEUZEMOMENT

Het jaarlijkse keuzemoment is afhankelijk van de desbetreffende bron en bestemming. Een eenmaal gemaakte keuze geldt voor het gehele kalenderjaar, tenzij de aard van de bestemming tot een meerjarige keuze verplicht.

Een eenmaal gemaakte keuze kan niet worden gewijzigd of herroepen.

GEVOLGEN

De keuze voor het inzetten van brutoloon voor een andere bestemming kan gevolgen hebben voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon voor sociale zekerheidsuitkeringen, zoals WW, WAO en WIA.

Nadelige gevolgen van gemaakte keuzen op sociaal zekerheids-, fiscaal en andere terreinen, alsmede het risico ten gevolge van eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door werkgever worden gecompenseerd.

IN TE ZETTEN BRONNEN

Geld

Salaris incl. toeslagen en persoonlijk budget

Tijd

Bovenwettelijke vakantiedagen (bij voltijds dienstverband maximaal 5 dagen), die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;

BESTEMMINGEN

- a) Extra geld door het geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen van de bron "Tijd"
- b) Benefits:
 - 1. Fietsenplan (fiets en fietsaccessoires/mei of november)
 - 2. Koopdagen
 - 3. Vakbondscontributie (november)
 - 4. Levensloopregeling

Voor de verdere uitwerking van "A la Carte", de voorwaarden en keuzemomenten wordt verwezen naar de documenten op het Ampleon intranet (Sharepoint).

Van een aantal Benefits kan gebruik gemaakt worden vanwege fiscale en wettelijke regels. Indien zich in deze regelgeving veranderingen voordoen zullen partijen hierover overleg voeren.

HOOFDSTUK 5: BELONING

Artikel 5.1

Maandsalaris

1. Het door werkgever ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochure "Beloningssysteem CAO", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de organisaties. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage F bij deze CAO.
2. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
 - de indeling van de medewerker in één van de vakgroepen;
 - de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal;
 - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.Voor de nadere uitwerking wordt verwezen naar artikel 5.8.
3. Het maandsalaris zal telkens voor het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 5.2

Persoonlijk Budget

1. Aan het einde van de kalendermaand zal bij de betaling van het maandsalaris een budgetbedrag worden uitbetaald.
2. In het persoonlijk budget is het vakantiegeld zoals vermeld in artikel 5.6 opgenomen.
3. Het budget betreft een percentage van het maandsalaris, ploegentoeslag en de vaste bijzondere urentoeslag.
4. Het in het voorgaande lid genoemde percentage bedraagt: 24,57%.
5. Indien een medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het volgende jaar, wordt het persoonlijk budget verlaagd met 5,91%.

Artikel 5.3

Bonusregeling

1. Werkgever kent een bonusregeling voor de medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Werkgever stelt per kalenderjaar of per gedeelte daarvan een bonusdoelstelling vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen
3. De te behalen bonus bedraagt bij realisatie van de bonusdoelstellingen voor
 - T/m vakgroep 50: 3%²
 - vakgroepen 60 en 70: 5%
 - vakgroepen 80 en 90: 12%van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en vaste bijzondere urentoeslag. In geval van een gedeeltelijke realisatie van de bonusdoelstellingen wordt een dienovereenkomstig gedeelte van dit bonuspercentage uitgekeerd.
4. De bonusregeling voorziet in de mogelijkheid om bij maximale realisatie van de doelstellingen een bonus uit te betalen die 200 % bedraagt van de nominale bonus.
5. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgever de bonusdoelstelling door de medewerker

² In verband met de introductie van deze regeling in 2017 voor een deel van deze groep, ontvangt de medewerker in vakgroepen t/m 45 eenmalig, in 2018 - over het financiële jaar 2017 - een minimale bonusuitbetaling van 2%.

is gerealiseerd, vindt uiterlijk vier maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de bonus plaats.

Artikel 5.4

Collectieve salarisverhoging

2017

Aan medewerkers in de vakgroepen 50 tot en met 90 wordt per 1 april 2017 een collectieve verhoging toegekend van 2%. Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 wordt per april 2017 een collectieve verhoging toegekend van 1%.

Vervolgens wordt per 1 oktober 2017 een collectieve verhoging van 0,5% voor alle vakgroepen. Dit alles onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.

Artikel 5.5

Gedifferentieerd collectief

Toekenning aan de medewerker van de overeengekomen collectieve salarisverhoging is afhankelijk van de individuele prestatiebeoordeling, zoals die laatstelijk is vastgesteld. Aan de medewerker met de beoordeling "no fit" wordt deze collectieve salarisverhoging niet toegekend.

Indien een medewerker niet in aanmerking komt voor de collectieve salarisverhoging wordt uiterlijk op 1 mei volgend op de individuele prestatiebeoordeling door werkgever een verbeterplan vastgesteld.

Artikel 5.6

Vakantiebijslag

1. Het wettelijk percentage vakantiebijslag (8%) is opgenomen in het persoonlijk budget zoals vermeld in artikel 5.2.
2. Voor de medewerkers van 22 jaar en ouder bedraagt de vakantiebijslag echter tenminste per 1 april 2017 € 1.893,- bruto en per 1 oktober 2017 € 1.903,- bruto op jaarbasis. Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data, zoals genoemd in art. 5.4.
3. De medewerkers bedoeld in Bijlage A (art. A, lid 2 en art. B) ontvangen alleen vakantiebijslag indien en voor zolang zij werkgever volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.
4. Op vakantiebijslag hebben geen aanspraak medewerkers, die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgever als bedoeld in Bijlage A.

Artikel 5.7

Girale betaling

De medewerker zal werkgever in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bankrekening, aan te wijzen door de medewerker.

De medewerker kan in december kiezen de salarisbetalingen van het daaropvolgend kalenderjaar maandelijks in twee delen te laten overmaken op verschillende door hem aan te wijzen bankrekeningen.

Artikel 5.8

Salarisregeling

I. Bepaling van het functieniveau

1. Volgens een functiewaarderingsstelsel wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verankerd in het nog te definiëren "Internationale raster van voorbeeldfuncties vakgroepen" (zie bijlage D: beloningsbeleid). Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingsstelsel bepaald.

II. Indeling van de medewerkers in een vakgroep

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, 50, 60, 70, 80, 90.

De vakgroep waarin een medewerker wordt ingedeeld, wordt in beginsel bepaald door het niveau van zijn functie, mits:

- er voldoende zekerheid bestaat over de geschiktheid van de medewerker om zowel de huidige functie als andere functies op het voorgestelde niveau te vervullen en
- functies van tenminste dit niveau in de onderneming beschikbaar blijven.

III. SALARISSYSTEEM

1. Structuur van het salarissysteem

- Het referentiesalaris
Voor iedere vakgroep is een referentiesalaris vastgesteld. Het referentiesalaris is het salaris dat medewerkers die in continuïteit aan alle functie-eisen voldoen, tenminste bereiken en behouden.
- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep (schaalpositie 90).
Iedere medewerker die voldoet aan de functie-eisen bereikt tenminste het minimum eindsalaris.
- Het eindsalaris binnen een vakgroep.
Indien na het bereiken van het minimum eindsalaris verdere groei in de waarde van de bijdrage van de medewerker aan de onderneming (de output) wordt geconstateerd zal men boven dit minimum eindsalaris doorgroeien. Over het algemeen zal deze groei indien men in continuïteit aan alle functie-eisen voldoet doorgaan tot een salarisniveau dat correspondeert met tenminste het referentiesalaris.
- De volgende salarisschalen worden gedurende de looptijd van de CAO als volgt verhoogd:

1 april 2017: vakgroepen 10 t/m 45 met 1% de overige vakgroepen met 2%

1 oktober 2017 : alle vakgroepen met 0,5%

- De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage F bij deze CAO.

2. Invloed beoordeling

Tenminste eenmaal per jaar wordt in een gesprek tussen leidinggevende en medewerker de bijdrage van de medewerker over de achterliggende periode beoordeeld en worden afspraken gemaakt voor de komende periode. Daarbij wordt ingegaan op zowel de inhoud en de resultaten

van het werk als op de werkwijze en het gedrag.

In het gesprek zullen de voornaamste overwegingen die gelden voor de salarisvaststelling besproken worden.

3. Salarisverhoging

Voor de medewerker heeft de beoordeling eenmaal per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het (persoonlijk) eindsalaris nog niet is bereikt. Toegekende verhogingen worden per 1 april volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

IV. Individuele garanties

1. Indelingsgarantie

Wanneer een medewerker eenmaal in een vakgroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere vakgroep worden geplaatst. Dit geldt niet:

- a. voor de medewerker die jonger is dan 55 jaar en die door het voor langere tijd ontbreken van werk op het bij zijn indeling passende niveau op werk van lager niveau moet worden ingeschakeld, in welk geval indeling in de naast lagere groep plaatsvindt.
- b. wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen.
- c. wanneer er sprake is van maatregelen als:
 - het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
 - het ingrijpend verminderen van de personeelbezetting van een bedrijf of een bedrijfsonderdeel;
 - een andere inschaling ten gevolge van een organisatie brede functie evaluatie.in welke gevallen werkgever in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

2. Salarisgarantie

- a) Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgever zal, indien hij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Hij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van tenminste een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal hij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.
- b) De werkgever garandeert per 1 april dat medewerkers die tenminste de beoordeling "good performer" over het voorafgaande kalenderjaar hebben gekregen en nog niet de schaalpositie 90 in hun salarisschaal hebben bereikt, een individuele salarisverhoging van tenminste 1,5% krijgen.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSDUUR

Artikel 6.1

Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagdagen en zondagdagen van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2017 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2080 uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.
3. Ploegendienstrooster: dienstrooster waarin wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten voorkomen waarbij tenminste eenmaal per vier weken door medewerkers in verschillende diensten wordt gewerkt. Wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten betekent dat er tenminste 12 werkuren (excl. pauzes) liggen tussen het begintijdstip van de eerste dienst en het eindtijdstip van de laatste dienst.

Artikel 6.2

Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
 - a. een (ploegen)dienstrooster in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren bevat;
 - b. op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren bedraagt;
 - c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster tenminste een halve dienst bedraagt;
 - d. een dienst tenminste 6 uren bedraagt;
2. De werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag.
3. Het rooster wordt tenminste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.

Artikel 6.3

De vaststelling van (ploegen)dienstroosters

1. Werkgever stelt het voor de medewerker geldende rooster vast.
2. Voor de vaststelling of wijziging van het rooster voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de betrokken ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan de uren opgenomen in het in lid 1 bedoelde rooster, is indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dit eist, verplicht.
4. Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 geldt dat er alleen zal worden gewerkt op overuren, indien het belang van de onderneming dit eist. In dit geval is de medewerker verplicht op overuren te werken. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 55 jaar of ouder. Werkgever zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.
5. Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 geldt dat wanneer in een bepaald

bedrijfsonderdeel werken op overuren in meer belangrijke omvang - hetzij naar het aantal daarbij betrokken medewerkers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, zal werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.

6. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgever het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging, noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 6.4

Aanpassing arbeidsduur

1. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
2. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.

Artikel 6.5

Deeltijd voorafgaand aan pensioen

1. Medewerkers kunnen twee jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering een verzoek tot het werken in deeltijd doen, waarbij een werktijdpercentage van minimaal 80% geldt. Een jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij eveneens een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt.
De pensioenopbouw van deze medewerkers wordt voortgezet op basis van een voltijds dienstverband. Bij berekening van de door de medewerker verschuldigde premie wordt uitgegaan van een voltijds inkomen.
2. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de onder lid 1 van dit artikel beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde premie op basis van dat inkomen wordt berekend.

HOOFDSTUK 7: TOESLAGEN

Artikel 7.1

Overuren

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 50.
2. Onder overuren wordt verstaan:
 - uren in dagdienst en 2-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster tenminste een werktijd van 8 uren omvat.
 - uren in 3-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en de 7,5 uur per dienst te boven gaan.
 - uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
3. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
4. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgever niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Het uurloon per gewerkt overuur bedraagt 0,575% van het maandsalaris, dat voor de toepassing van dit lid vastgesteld wordt op tenminste € 1.422,- bruto, per 1 januari 2016 op tenminste € 1.450,- bruto, per 1 april 2017 op tenminste € 1.465,- bruto en per 1 oktober 2017 op tenminste € 1.472,- bruto.
Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data, zoals genoemd in art. 5.4.
5. Naast de in het derde lid bedoelde compensatie of de in het vierde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.
6. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.
7. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt per gewerkt overuur op zaterdag:
 - 75% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45, en
 - 25% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in vakgroep 50.
8. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
9. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 5 tot en met 8 genoemde toeslagen.
10. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgever intern nadere regels gesteld.

Artikel 7.2

Bijzondere uren bij dienstroosters

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 60.
2. Indien en voor zover een medewerker, via ploegentoeslag of via zijn normale salaris voor het werken op bijzondere uren nog geen extra betaling ontvangt, dan ontvangt hij voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Deze toeslag bedraagt:
 - 25% voor de uren op
maandag t/m vrijdag van: 00.00 - 07.00 uur
en van: 19.00 - 24.00 uur
en zaterdag van: 00.00 - 06.00 uur
 - 75% voor de uren op
zaterdag van: 06.00 - 24.00 uur
 - 100% voor uren op
zondag van: 00.00 - 24.00 uur
4. De in lid 3 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.

Artikel 7.3

Consignatie

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 60.
2. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
3.
 - a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
 - b. Aan het geconsigneerd zijn op een collectieve vrije dag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
 - c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uren werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 7.2.
4. Werkgever kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.
5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris.
Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zon- en feestdagen worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.
6. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform

artikel 7.1.

7. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 00.00 uur en voor 05.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.
8. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.
9. Indien zowel tussen 00.00 uur en 05.00 uur als tussen 05.00 en 06.00 uur een oproep plaatsvindt, geldt het gestelde in lid 7.
10. Indien alleen een oproep plaatsvindt na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximaal aantal te werken uren 13 bedraagt. In een periode van 13 weken wordt niet langer gewerkt dan gemiddeld 45 uren per week.

Artikel 7.4

Zondagen, algemeen erkende religieuze Feestdagen en de nationale feestdag

1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en de dag waarop Koningsdag wordt gevierd zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Over feestdagen conform lid 1 wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.
3. Medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 50, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris en een extra betaling van 100%. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker. Medewerkers in de vakgroep 60, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.
4. Werkgever zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.
5. Werkgever stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

Artikel 7.5

Beloning ploegdienstrooster

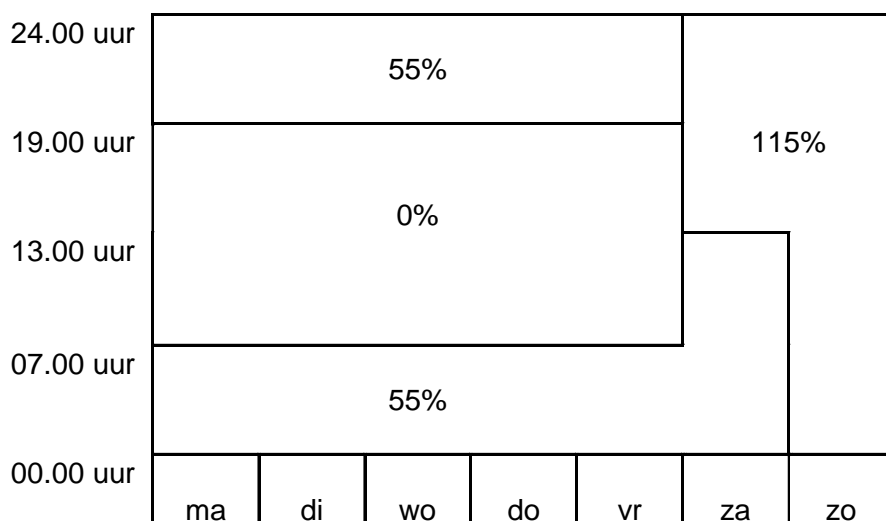
1. De medewerker, die volgens een vastgesteld ploegenrooster in ploegen werkt, ontvangt een maandsalaris ploegendienst, dat wordt vastgesteld evenredig aan de arbeidsduur en doorwerkt in de daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Boven het maandsalaris

ploegendienst ontvangt de medewerker een ploegentoeslag.

- Deze toeslag wordt betaald vanaf het moment dat medewerker in ploegen is gaan werken en zolang deze daarin blijft werken. Een toelichting op de berekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in bijlage B bij deze overeenkomst.

De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de mate waarin werktijden en pauzetijden inconveniënt zijn

- Voor de vaststelling van de inconveniëntie wordt onderstaand schema toegepast*.



* Voor de vaststelling van de ploegentoeslag van de 2-ploegendienst dag/nacht zal voor maandag t/m vrijdag een inconveniëntie-vrije zone worden berekend ter grootte van 12 uren.

- De ploegentoeslag wordt verhoogd met 1,5%, indien medewerker naar het oordeel van werkgever werkzaamheden verricht waarbij het pauzemoment dagelijks varieert en niet vastligt in het dienstrooster ofwel er geen sprake is van een aaneengesloten pauze van één half uur.

Dit verhogingspercentage dient te worden vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldende basispercentage (zie bijlage B).

- De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 1.895,- bruto per maand, per 1 januari 2016 op € 1.933,- bruto per maand, per 1 april 2017 op € 1.952,- bruto per maand en per 1 oktober 2017 € 1.962,- bruto per maand.

Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data, zoals genoemd in art. 5.4.

- De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

HOOFDSTUK 8: VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 8.1

Vakantie

1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van dit artikel, voor dat jaar recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen vakantie.
- c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

- a. Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor de medewerkers, die in de loop van een maand in dienst treden telt deze maand mee voor de berekening van het evenredige deel van het vakantieniveau.
- b. Medewerkers, die bij indiensttreding aantonen dat zij, op grond van nog niet genoten vakantie bij hun vorige werkgever, aanspraken hebben op niet betaald verzuim zullen in staat worden gesteld deze tijd op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin zij in dienst treden. Op dit niet betaalde verzuim zijn de overige bepalingen van de vakantie-regeling van toepassing.

3. Vakantie bij uit dienst treding in de loop van het kalenderjaar

Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar uit dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor medewerkers, die voor het einde van een maand uit dienst treden, telt deze maand niet mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie. Teveel genoten individuele vakantie zal met de laatste betaling worden verrekend.

4. Opbouw vakantie-rechten tijdens bijzondere omstandigheden

- a. Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat.
De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2 sub b van dit artikel en bij door werkgever toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 14.5 van deze CAO.
- b. Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a van dit artikel geen aanspraak op vakantie bestaat.

5. Verrekening vakantiedagen tijdens langdurige volledige arbeidsongeschiktheid

Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van 6 maanden of langer (met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen) de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte, zal er 0,4 dag per hele kalendermaand dat de medewerker ziek is, worden aangemerkt als vakantiedag en in mindering worden gebracht op het saldo bovenwettelijke vakantiedagen van dat kalenderjaar.

6. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

Dagen of gedeelten van dagen waarop de medewerker tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, respectievelijk betrokken wordt bij een gebeurtenis als genoemd in artikel 8.9 van deze CAO, gelden niet als vakantie mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld, tenzij in een voorkomend geval de medewerker daarmee instemt.

7. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Aanspraken op opgebouwde, maar in dat kalenderjaar niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Het saldo aan opgebouwde maar nog niet genoten vakantiedagen per 31 december 2011 verjaart op 1 januari 2017. De vakantiedagen die het langst geleden zijn opgebouwd, worden bij opname het eerst afgeboekt van het saldo.
- c. Alleen jaarlijks, aan het einde van het jaar, mogen maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen worden uitbetaald.

8. Vakantiebesteding

- a. Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
- b. Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk aan zijn leidinggevende de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, de vakantieperiode overeenkomstig zijn wens worden vastgesteld, tenzij de vereiste bezetting in de betreffende periode dat niet toelaat.
- c. Voor het opnemen van de overige vakantiedagen kan volstaan worden met voorafgaand mondeling overleg.
- d. Wanneer naar het oordeel van werkgever het belang van werkgever dit vereist, kan werkgever na overleg met de medewerker een vastgestelde vakantie wijzigen. De schade welke de medewerker door deze wijziging lijdt, wordt door werkgever vergoed.

9. Vakantie voor medewerkers werkzaam in flexibele (ploegen)dienstroosters

- a. Voor de (ploegen)medewerker die werkzaam is in dienstroosters met een werktijd, die met inachtneming van het gestelde in artikel 6.2 afwijkt van 8 uren per dienst, wordt de hoogte van het vakantieniveau vastgesteld in uren.
- b. Bij vakantie wordt het feitelijk aantal uren volgens het dienstrooster in mindering gebracht op het vakantieniveau.

Artikel 8.2

Collectieve vrije dagen

Werkgever kan 5 vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad.

Voor de vaststelling van méér vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

Artikel 8.3

Koopdagen

1. Medewerkers kunnen op jaarbasis 20 vrije dagen kopen ('koopdagen').
2. Men kan halve of hele vrije dagen kopen.

3. Voor het opnemen van kooldagen gelden dezelfde voorwaarden als bij vakantiedagen. Deze voorwaarden zijn beschreven in artikel 8.1, lid 8b en 8c.
4. De waarde van een kooldag is met ingang van 1 januari 2014 als volgt bepaald: het aantal uren x 0,682% van het voltijd maandsalaris inclusief ploegentoeslag
5. Medewerkers hebben de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het daarop volgende kalenderjaar.
6. Kooldagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar waarvoor ze zijn gekocht, vervallen en de aankoopwaarde daarvan wordt terugbetaald in maart van het daaropvolgende kalenderjaar.

Artikel 8.4

Levensloopregeling

1. De levensloopregeling als genoemd in dit artikel geldt nog slechts voor medewerkers die op 31 december 2011 een saldo van meer dan € 3.000,- in hun levensloopspaarregeling gespaard hadden en nog steeds deelnemen aan deze levensloopregeling.
2. De levensloopregeling bestaat uit twee delen: de Levensloopspaarregeling en de Levensloopverlofregeling. De levensloopspaarregeling geeft aan hoe een spaartegoed opgebouwd kan worden. De levensloopverlofregeling beschrijft de verlofvormen waarvoor het spaartegoed aangewend kan worden.
3. Levensloopverlof betreft langdurig verlof en kan onderscheiden worden in:
 - a) Tussentijds verlof. Dit verlof heeft een ondergrens van 4x de wekelijkse arbeidsduur en een bovengrens van 52 x de wekelijkse arbeidsduur. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen. Tussen begin- en einddatum van het verlof ligt maximaal één jaar. Een aanvraag voor voltijds verlof kan gedaan worden als men ten minste één jaar in dienst van de onderneming is.
 - b) Verlof voorafgaand aan het pensioen. Tussen begin- en einddatum van dit verlof ligt maximaal drie jaar. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen. Bij het opnemen van levensloopverlof dient het inkomensverlies als gevolg van het verlof voor minimaal 50% uit het levensloopspartegoed gecompenseerd te worden. Bij levensloopverlof gelden in beginsel dezelfde arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bij werken in deeltijd.
4. Het levensloopspartegoed kan ook aangewend worden ter compensatie van het inkomensverlies bij verlof op basis van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 8.5

Zorgverlof

1. De Wet Arbeid en Zorg kent de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof. Het betreft dan calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.
2. Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet-betaald verzuim.
3. Artikel 8.8 van de CAO geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof en kraamverlof vormen van niet-betaald verzuim zijn.
4. Werkgever betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 van de Wet Arbeid en Zorg 100% van het inkomen bij werken, mits de medewerker 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum de ingangsdatum van het verlof in overleg met werkgever heeft vastgesteld.
5. De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de regelingen op basis van de Wet

Arbeid en Zorg ingezet kunnen worden voor zorgverlof. Dat zijn:

- Koopdagen
- Levensloopverlof

6. De medewerker kan een saldo uit de Levensloopregeling aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 8.6

Betaling vakantie en verzuim

Over vakantiedagen en betaald verzuim als bepaald in de artikelen 8.9 en 14.5, zal het salaris -voor ploegenwerkers inclusief de voor hen geldende ploegentoeslag- worden doorbetaald.

Artikel 8.7

Compensatie voor niet-genoten vakantie

Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald ontvangt de medewerker voor elk uur als percentage van het voltijd maandsalaris (inclusief ploegentoeslag) 0,682%.

Artikel 8.8

Niet betaald verzuim

1. Werkgever is geen enkele betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.
2. Evenmin behoudt de medewerker zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in de artikelen 7:628 en 629 van het Burgerlijk Wetboek en de artikelen 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, voor zover in de artikelen 8.9, 14.5 en Bijlage A van deze CAO niet anders is bepaald.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. Medewerker kan het saldo uit de Levensloopregeling, zoals bedoeld in artikel 8.4, aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 8.9

Betaald verzuim

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag.
 - b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner, een inwonend kind of inwonende ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en begrafenissen.
 - c. Begravenis van de echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1

- dag.
- d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
 - e. Dienstjubileum (25- en 40-jarig): één werkweek. Deze werkweek mag naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële viering of in het daaropvolgende kalenderjaar. Uitbetaling van deze week is mogelijk in overleg met werkgever.
 - f. In de periode van 3 jaar voorafgaand aan de pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal 5 werkdagen.
 - g. Bij het huwelijk van de medewerker en/of het 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.
 - h. Na de bevalling van de echtgenote of partner heeft werknemer recht op 2 werkdagen betaald kraamverlof. Dit verlof moet worden opgenomen binnen 4 weken na de geboorte. Bij een bevalling in het ziekenhuis moet het verlof worden opgenomen binnen 4 weken nadat de baby is thuisgekomen.

NB.:

Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degene met wie de medewerker samen leeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner aangemerkt, mits de samenleving en de gemeenschappelijke huishouding blijkt uit een notariële akte.

Waar in het bovenstaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e) of partner.

2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, verloskundige, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.
3. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, kan de medewerker met behoud van betaling verzuim worden toegestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar de mening van werkgever rechtvaardigen.

Artikel 8.10

Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45.
2. Om de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan medewerkers de mogelijkheid geboden om drie jaar voorafgaand aan de (gekozen) datum van pensionering, doch niet eerder dan na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, jaarlijks een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen, en wel:
 - ten hoogste 60 uren drie jaar voor de (gekozen) datum van pensionering;
 - ten hoogste 90 uren twee jaar voor de (gekozen) datum van pensionering;
 - ten hoogste 120 uren een jaar voor de (gekozen) datum van pensionering.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van art. 6.5, hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim volgens dit lid.

Werkgever zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

HOOFDSTUK 9: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 9.1

Pensioenregeling

1. Medewerkers zijn ten behoeve van hun pensioenvoorziening aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (PME).
Medewerkers die op of na 1 mei 2013 in dienst zijn getreden en in aanmerking komen voor een excedentpensioen en medewerkers die reeds in dienst waren en op of na die datum in aanmerking komen voor een excedentpensioen, vallen in de MDC excedentregeling die is ondergebracht bij Zwitserleven en per 1 januari 2016 in de DC excedentregeling bij ABN AMRO Pensioenen in plaats van de excedentpensioenregeling van PME. De MDC excedentregeling bij Zwitserleven is per 1 januari 2016 vervangen door de DC excedent-pensioenregeling bij ABN AMRO Pensioenen.
2. De door de medewerker aan PME en (voor zover van toepassing) aan Zwitserleven en ABN AMRO Pensioenen verschuldigde bijdragen zullen door werkgever op het maandsalaris worden ingehouden en door hem worden afgedragen aan PME en Zwitserleven (tot 1 januari 2016) en ABN AMRO Pensioenen (vanaf 1 januari 2016). Het werknemersdeel in de pensioenpremie bedraagt met ingang van 1 juli 2014 2,7% van de pensioengrondslag;
3. De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de toepasselijke Reglementen van PME en nader gespecificeerd in het Addendum betreffende de toepassing van de PME-pensioenregeling op personeel van NXP Nederland, en (voor zover van toepassing) in het NXP Pensioenreglement Excedent van Zwitserleven (tot 1 januari 2016) en in het Ampleon Pensioenreglement Excedent van ABN AMRO Pensioenen (vanaf 1 januari 2016).
4. Vanaf 1 januari 2015 heeft iedere medewerker van wie het pensioengevende salaris het (voor de opbouw van bruto pensioen) maximale pensioengevende salaris (dat jaarlijks wordt aangepast en per 1 januari 2017 € 103.317 overschrijdt, recht op een bruto benefit toeslag van 12,3% over het verschil tussen het pensioengevende salaris en het maximale pensioengevende salaris.
Deze benefit toeslag wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld op basis van het dan geldende pensioengevende salaris en wordt tussentijds alleen aangepast aan wijzigingen in het deeltijdpercentage. Maandelijks wordt 1/12e deel van het totale bedrag aan benefit toeslag uitbetaald.

Artikel 9.2

Zorgverzekering

De medewerker kan deelnemen in een door werkgever bij IAK Verzekeringen B.V. afgesloten collectieve zorgverzekering. Indien de medewerker een basisverzekering conform de Zorgverzekeringswet tezamen met een van de aanvullende zorgpolissen IAK Comfort, Compleet of Extra Compleet (of vergelijkbaar bij IAK CZ) heeft afgesloten, ontvangt deze een maandelijks bruto bijdrage van € 15,30. Deze bijdrage geldt niet voor partners en gezinsleden.
Tot wijzigingen hierin zal niet worden overgegaan dan nadat hierover door werkgever met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 9.3

Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

De regeling over betaling tijdens arbeidsongeschiktheid is opgenomen in Bijlage A bij deze CAO.

HOOFDSTUK 10: WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY

Artikel 10.1

Werkgelegenheid

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij hem betrokkenen streeft werkgever naar een maximaal zinvolle werkgelegenheid. In dit verband is zijn beleid gericht op een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn medewerkers, alhoewel daaromtrent geen garanties kunnen worden gegeven.

Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal werkgever:

- a. in vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerkers. Hierbij zal werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de toekomstmogelijkheden en de privé-omstandigheden van de medewerker;
 - b. om de medewerkers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, de medewerkers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen, alsmede deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen;
 - c. het recht erkennen op opleiding teneinde dit te bereiken en zal de medewerkers daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten die al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die daartoe hebben geleid na of onder werktijd plaatshebben.
2. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van medewerkers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan in dienst treden, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
 3. Werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of overplaatsing naar een andere afdeling, vestigingsplaats of gelieerde vennootschap van werkgever noodzakelijk is, zal de medewerker hieraan redelijkerwijs zijn medewerking verlenen. Werkgever en de organisaties erkennen dat deze medewerking mede van groot belang is teneinde het in lid 2 gestelde met betrekking tot collectief ontslag te kunnen realiseren.
 4. Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gemaakt aan het betreffende UWV-WERKbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of minder valide medewerkers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.
 5. Werkgever zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Werkgever zal de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Wanneer in een bepaald bedrijfsdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van ter beschikking gestelde krachten, zal werkgever niet hiertoe besluiten dan nadat hij de OR in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.
 6. Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het onvermijdelijk zijn dat arbeidsplaatsen vervallen. Indien werkgever zich hierbij echter genoodzaakt ziet over te gaan tot collectief ontslag, geldt het in lid 2 van dit artikel gestelde.

Artikel 10.2

Employability

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Werkgever voert een beleid dat erop gericht is de inzetbaarheid van de medewerker nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor zijn werkzekerheid toeneemt. Medewerker is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daartoe inspanningen te getroosten.
2.
 - a. Opleiden is een belangrijk instrument om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om de werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen.
 - b. Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker.
 - c. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgever als de medewerker een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten. Om die reden worden afspraken zo veel mogelijk contractueel vastgelegd tussen medewerker en Ampleon. De opleidingsinspanning maakt onderdeel uit van het jaarlijkse beoordelingsgesprek van de medewerker.
3. Werkgever en medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken omtrent de verblijfsduur binnen één en dezelfde functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en daarmee de werkzekerheid van de medewerker te vergroten.
4. Ter bevordering van zijn inzetbaarheid heeft de medewerker recht op het ontvangen van gestructureerde feedback op zijn functioneren.
5. Teneinde op gestructureerde wijze de employability van de medewerker vorm te geven kunnen werkgever en de medewerker periodiek gezamenlijk een Persoonlijk OntwikkelingsPlan opstellen. Een dergelijk plan kan gericht zijn op zowel de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst. Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgever richt.

HOOFDSTUK 11: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 11.1

Arbeidsomstandigheden

1. Werkgever streeft naar goede en veilige arbeidsomstandigheden, alsmede naar organisatie en werk waarbij de medewerker zijn gaven en bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en ontwikkelen en waarbij ieder in zijn functie in staat wordt gesteld verantwoordelijkheden te dragen.
2.
 - a. Werkgever zal bij voortduring zijn beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, onder meer door:
 - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor zijn medewerkers;
 - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraad inzake de veiligheid;
 - het geven van informatie en instructies aan medewerkers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
 - het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.
 - b. De medewerker zal de eigen veiligheid en die van de andere medewerkers naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat o.m. door:
 - zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
 - op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding, en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid;
 - het melden van zijns inziens bestaande gevaren bij de bedrijfsleiding;
 - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
 - c. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in zijn bedrijven werkzame diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele medewerkers.

HOOFDSTUK 12: VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 12.1

Ondernemingsraad

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad.
2. Werkgever ziet er op toe dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van een ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

Artikel 12.2

Mededelingen aan het personeel

Alle officiële mededelingen per email aan alle medewerkers van werkgever zijn opgenomen dan wel zijn gepubliceerd via Ampleon intranet (Sharepoint), worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

HOOFDSTUK 13: BEDRIJFSDISCIPLINE / INTERN BEROEP

Artikel 13.1

Disciplinaire maatregelen

Werkgever kan de medewerker, die zijn verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- a. berisping;
- b. schorsing zonder behoud van betaling voor ten hoogste vijf werkdagen;
- c. degradatie;
- d. ontslag met inachtneming van de geldende opzegtermijn;
- e. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn (ontslag wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

Artikel 13.2

Intern beroep

1. Werkgever heeft in overleg met de Ondernemingsraad een Code of Conduct opgesteld.
2. De mogelijkheid voor de medewerker om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de deze procedure niet aangetast.
3. Tenminste éénmaal per jaar worden, in het kader van de in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bedoelde bespreking van de algemene gang van zaken, aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens verschaft over de behandeling van de klachten bij Ampleon in Nederland.

HOOFDSTUK 14: REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES

Artikel 14.1

Verplichting van de organisaties

De organisaties zullen bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze CAO te goeder trouw naleven.

Artikel 14.2

Wederzijdse verplichtingen

1. Partijen zullen deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.
2. Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst onder de medewerkers generlei actie voeren, die ten doel heeft wijziging te brengen in de bij deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. Indien een van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk mocht oordelen, zal zij dit aan de andere partijen schriftelijk mededelen. Partijen zullen hierover onverwijld onderhandelingen openen en deze voeren in een geest van samenwerking en vertrouwen.

Artikel 14.3

Arbeidsrust, staking en uitsluiting

1. De organisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze CAO geen staking toepassen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer werkgever overweegt of heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren en de organisaties daartegen uit het oogpunt van medewerkerbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De organisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met werkgever.
3. Werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de organisaties voor zover mogelijk er toe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

Artikel 14.4

Geschillenregeling

1. Uit deze CAO voortvloeiende geschillen tussen werkgever en een of meer der organisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze CAO schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

Artikel 14.5

Vakbondsverzuim

Werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, medewerkers op verzoek van hun organisatie verzuim met behoud van betaling toestaan voor:

- a. het deelnemen aan door de organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
- b. het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van hun organisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen.
- c. het deelnemen aan overleg van bezoldigde functionarissen van de organisaties met de leiding van bedrijven van werkgever. Per bedrijf zal één vakbonds(kader-)lid per organisatie aan dit overleg kunnen deelnemen. De bezoldigde functionarissen zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met de desbetreffende (kader-) ledengroep (3 - 5 medewerkers) in het betrokken bedrijf te beraadslagen.

Het onder a. en b. gestelde is nader uitgewerkt in de door partijen overeengekomen "Regeling vakbondsverzuim".

Artikel 14.6

Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de organisaties de volgende medewerking verlenen:

1. Een voorzitter van de bedrijfsledengroep dan wel een door deze aangewezen ander bestuurslid van de bedrijfsledengroep kan, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van zijn organisatie; indien naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden, kan dit ook binnen werktijd geschieden;
 - b. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact te hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie;
 - c. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van dit bedrijf.
2. De organisaties zullen, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de ondernemingsraden door werkgever aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemingsraadsvergaderingen voor zover de ondernemingsraden daarmee instemmen;

- de organisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
- b. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen bedrijfsfunctionarissen.
 - c. Via Ampleon intranet mededelingen van voor medewerkers van Ampleon relevante informatie in het kader van deze CAO, kunnen publiceren na overleg met de organisatie.
3. Een ploegenwerker die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep van zijn organisatie kan met behoud van salaris aan een vergadering daarvan deelnemen, wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
- 4.
- a. Werkgever ziet er op toe dat kaderleden ten gevolge van de uitoefening van hun vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als medewerker.
 - b. Een kaderlid wordt niet ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.
 - c. Onder kaderleden worden verstaan leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, leden van daaronder vallende sectiebesturen en werknemersleden van de CAO-onderhandelingsdelegatie, indien en voor zover zij als zodanig door hun vakorganisatie bij werkgever zijn aangemeld.
5. Eenmaal per jaar zal werkgever op verzoek van de organisaties zijn medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.

Artikel 14.7

Uitkering aan de organisaties

Ampleon zal aan de organisaties genoemd onder 2 t/m 5 een bedrag uitkeren volgens de door partijen overeengekomen "Regeling uitkering aan de organisaties".

Artikel 14.8

Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgever zal de organisaties periodiek (minimaal tweemaal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in zijn bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid. De agenda van het overleg tussen werkgever en vakorganisaties bevat onder andere de volgende punten:
 - Gang van zaken
 - Werkgelegenheid
 - Flexibiliteit
 - Positie van vrouwen
 - Inzetbaarheid
 - Opleidingen
 - Loopbaanbeleid
 - Salaris- en indelingsbeleid
 - Leeftijdsbewust personeelbeleid
 - Bevorderen ondernemerschap.
2. Indien werkgever overweegt te besluiten tot:
 - a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel leiden;
 - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;

- c. een fusie als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 2015; zal hij voorafgaand aan het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken in daarvoor gepland overleg met de organisaties.
3. In verband daarmee zal werkgever zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
4. Aansluitend hierop zal werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de ondernemingsraad.
5. De financiële regelingen, die zijn opgenomen in een sociaal plan, komen ten laste van werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 14.9

Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze CAO.

Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Aldus overeengekomen te Nijmegen op 14 maart 2017.

Namens Ampleon Netherlands b.v.

Directeur: H. Verhoeven

Namens partijen 2 t/m 5

FNV Metaal

Bestuurder: G.C.J.M. Maenen

VHP2

Voorzitter: G.F.C.M. van Dijk

Bestuurder: J. Sauer

De Unie

Voorzitter: R. Castelein

Sr. Belangenbehartiger: S. Holterman

CNV Vakmensen.nl

Voorzitter: P. Fortuin

Bestuurder: A Bot

BIJLAGE A BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

a. In afwijking van wat in artikel 7:629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald over de omvang van het loon bij arbeidsongeschiktheid, keert werkgever bij arbeidsongeschiktheid aan de werknemer uit:

1. gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 100% van het loon;
2. na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 90% van het loon.

b. Indien de medewerker na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid werkzaam is in passende arbeid met een aantal werkuren van 75% of meer zal werkgever 95% van het loon uitkeren.

c. Gedurende de periode dat een medewerker in de tweede 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering op grond van hoofdstuk 6 van de WIA (Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten), zal werkgever 100% van het loon uitkeren.

d. Indien door de bedrijfsarts wordt vastgesteld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en door de medewerker een deskundigenoordeel wordt gevraagd aan het UWV zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.

e. Voor dit artikel worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

f. Als het UWV werkgever verplicht om ook na de eerste 104 weken het loon door te betalen, keert werkgever 90% van het loon uit.

g. De medewerker is verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgever aan te wijzen bedrijfsarts en de aanwijzingen van deze bedrijfsarts op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens arbeidsongeschiktheid te houden aan de geldende gedragsregels.

h. Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek, zich niet houdt aan de geldende gedragsregels en/of aanwijzingen van de bedrijfsarts niet opvolgt, vervalt het recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.

i. Medewerkers die vallen onder de vangnetvoorziening Ziektewet of die als arbeidsgehandicapten zijn aan te merken dienen daarvan onmiddellijk bij het intreden van arbeidsongeschiktheid melding te maken aan de bedrijfsarts.

2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid

a. Werkgever zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) gedurende ten hoogste een jaar de wettelijke uitkering aanvullen tot 90% van zijn bruto loon, indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de arbeidsongeschiktheidswetgeving. Indien het dienstverband bij aanvang van dat jaar of tijdens de looptijd van dat jaar wordt verbroken, wordt de aanvulling op de wettelijke uitkering over de resterende periode van dat jaar als een bedrag ineens bij ontslag uitbetaald.

b. Werkgever zal de medewerker die recht heeft op een loongerelateerde uitkering of een loonaanvullingsuitkering op grond van hoofdstuk 7 van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WGA-regeling) en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op die WGA-uitkering indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen. Het inkomen dat verdiend wordt met de

passende arbeid, samen met de WGA-uitkering en de aanvulling van werkgever bedraagt:

- $80\% \times (A - B) + B$, tijdens de loongerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste zijn resterende verdiencapaciteit benut;

- $80\% \times (A - C) + B$, tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste 50% van zijn resterende verdiencapaciteit benut;

waarbij A staat voor het bruto inkomen, B voor het inkomen verdiend met de passende arbeid en C voor de door het UWV vastgestelde resterende verdiencapaciteit.

c. Werkgever zal de medewerker, die geen recht heeft op een uitkering ingevolge de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, omdat de arbeidsongeschiktheid lager is dan 35% en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op het lagere inkomen.

De aanvulling is als volgt:

3e ziektejaar $80\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

4e ziektejaar $70\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

5e ziektejaar $60\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

6e ziektejaar $50\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

7e ziektejaar $40\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

8e ziektejaar $30\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

9e ziektejaar $20\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

10e ziektejaar $10\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

11e ziektejaar $0\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen, als genoemd in dit artikel, worden door werkgever intern nadere regels gesteld.

4. Intern gelden nadere regels voor medewerkers aan wie tijdens hun werkzame periode bij NXP een uitkering ingevolge de Wet op de ArbeidsOngeschiktheidsverzekering (WAO) is toegekend.

**BIJLAGE B (behorend bij artikel 7.5)
TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN
PLOEGENTOESLAG**

Het maandsalaris van de ploegenwerker wordt bepaald door het maandsalaris volgens artikel 5.1 van deze overeenkomst te vermenigvuldigen met het basispercentage.

Het basispercentage wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{het aantal feitelijk te werken uren in een
cyclus}}{\text{cyclus x 40}}$$

De ploegentoeslag wordt bepaald door het totaal van de inconveniëntie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconveniëntieschema in artikel 7.5 van deze overeenkomst te delen door het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus. De uitkomst daarvan wordt vermenigvuldigd met het basispercentage.

De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

$$\frac{\text{totaal toeslag in een cyclus}}{\text{aantal feitelijk te werken uren in een cyclus}} \times \text{basispercentage}$$

Een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in de brochure "Beloningsregelingen ploegenwerkers".

BIJLAGE C

INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST

1. De medewerker, die de ploegendienst verlaat en/of overgaat naar een ander dienstrooster met een lager maandinkomen, komt in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling.
 - De hoogte van het af te bouwen bedrag is gelijk aan het verschil tussen het oude maandinkomen (inclusief ploegentoeslag) en het nieuwe maandinkomen (inclusief eventuele (ploegen)toeslag).
 - De duur van de afbouwregeling wordt afgeleid van het aantal volle ononderbroken³ ploegenjaren, met dien verstande, dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 1 maand afbouw. Voor medewerkers van 45 jaar en ouder geldt dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 2 maanden afbouw.
 - In de eerste helft van de afbouwregeling ontvangt medewerker 75% van het af te bouwen bedrag, in de tweede helft 25%. De medewerker die vrijwillig de ploegendienst verlaat en jonger is dan 55 jaar ontvangt de helft van bovengenoemde respectievelijke percentages.
 - De medewerker van 55 jaar en ouder met minimaal 10 doch minder dan 20 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt met inachtneming van de inkomensafbouwregeling tot aan datum pensionering minimaal 25% van het af te bouwen bedrag.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 20 doch minder dan 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin minimaal 50%.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin 75%.
2. Indien de medewerker op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en hem een uitkering ingevolge de WIA of WAO wordt toegekend, komt hij in aanmerking voor de regeling vervat in Bijlage A van deze CAO.

Daarenboven komt de medewerker in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling, mits dit niet leidt tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

De medewerker die op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en zonder beperkingen is herplaatst in dagdienst komt bij volledige afschatting in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling indien en voor zover deze nog niet uit andere hoofde aan hem is toegekend.

De afbouw vindt steeds plaats tot het maandinkomen dat geldt op grond van hetgeen in de diverse leden van Bijlage A is bepaald.
3. De medewerker die de ploegendienst onvrijwillig verlaat en in de ploegendienst een maandinkomen genoot gelijk aan of hoger dan dat van een vergelijkbare voltijddagdienstwerker, kan aanspraak maken op een zodanig dienstrooster, dat het daaruit voortvloeiende maandinkomen minimaal overeenkomt met dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijddagdienstrooster.

Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing voor de ploegenwerker van 55 jaar of ouder die de ploegendienst vrijwillig verlaat.
4. De betaling ingevolge de inkomensafbouwregeling vervalt bij overgang naar een (ploegen)dienst welke recht geeft op een maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag) dat gelijk of hoger is dan het voor de overgang geldende maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag).

De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgever dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.
5. Het afbouwbedrag zal bij collectieve schaal aanpassingen dienovereenkomstig worden

³ In deze bijlage (C) wordt eveneens begrepen onder ononderbroken: Twee ploegenroosterindelingen die direct aaneengesloten dan wel met een onderbreking korter dan 6 maanden plaatsvinden.

verhoogd.

BIJLAGE D

AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

Beloningsbeleid

Momenteel wordt de beloningsfilosofie van Ampleon wereldwijd opnieuw bestudeerd. Het MT is er zich van bewust dat het huidige bonusbeleid bij de medewerkers onvoldoende motiverend bijdraagt aan het bereiken van de bedrijfsdoelstellingen. Het ligt dan ook in de lijn der verwachting dat er een nieuw bonusbeleid wordt ontwikkeld. Aspecten die hierbij onder meer aan de orde kunnen komen:

- Collectieve winstdelingsregeling versus (in combinatie) individuele bonusregeling. In alle gevallen zal er een verband moeten zijn met de te bereiken/bereikte bedrijfsresultaten;
- De verhouding vast/variabel. Net als bij vele andere bedrijven toetst Ampleon de marktconformiteit van haar beloning op basis van de combinatie vast en variabel. Binnen die verhouding kan er een verschuiving van vast naar variabel en omgekeerd plaats vinden.
- Ampleon meent dat er gedifferentieerd moet worden op basis van de arbeidsmarktpositie van de rol van de medewerker, naast de vakgroep waarin hij is ingedeeld. Met andere woorden: de totale beloning voor engineers moet minimaal marktconform zijn omdat deze wereldwijd worden gerecruteerd. Voor bijvoorbeeld staffuncties is dit niet het geval.

Voor 1 mei 2017 zullen de vakorganisaties worden geïnformeerd over bovenstaande beleidsvoornemens. Op dat moment zal worden bepaald welke onderwerpen op de cao-tafel en welke bij de OR dienen te worden besproken. De ambitie is om het nieuwe bonusbeleid met ingang van het financiële jaar 2018 in te voeren. Dit impliceert een uitkering in 2019 aan de hand van de in 2018 behaalde bedrijfsresultaten.

Reparatie 3e WW jaar:

Van WW-uitkeringen met een eerste werkloosheidsdag op of na 1 januari 2016 worden de wettelijke duur en opbouw beperkt. Ampleon heeft met de vakorganisaties afgesproken dat zij gezamenlijk gaan onderzoeken of de beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel te repareren is met private aanvullende verzekeringen op CAO-niveau. Indien dat mogelijk blijkt te zijn via een landelijke uitvoeringsinstantie, zullen partijen daarover nadere afspraken maken waarbij de uitgangspunten van het STAR akkoord leidend zullen zijn.

Rol vakorganisaties bij vervreemdingen, overnames en reorganisaties

Ampleon en de vakorganisaties zullen overleg gaan plegen over de rol van vakorganisaties, de ondernemingsraad en Ampleon in voornoemde situaties. Daarbij zullen relevante wetgeving, de Ampleon CAO en de SER fusiegedragscode de leidraad zijn.

Mantelzorg

CAO partijen zien het belang van het thema mantelzorg en werk. Partijen zijn het erover eens, dat dit thema een verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als werknemers. Binnen de onderhavige CAO spreken partijen af om een nulmeting te doen naar het begrip van het thema werk en mantelzorg binnen de organisatie. Tevens zal onderzocht worden of en zo ja hoeveel mantelzorgers er binnen de organisatie zijn. Vervolgens spreken partijen af, dat de uitkomsten van de nulmeting binnen de organisatie worden gedeeld, waarna er in overleg tussen Ampleon, OR en vakorganisaties nader beleid zal worden ontwikkeld. Dit beleid is gericht op het bevorderen van de dialoog tussen werknemer en leidinggevenden en dient mogelijkheden te bieden tot het verrichten van maatwerk.

Duurzame inzetbaarheid

Er is afgesproken een gezamenlijke studie te doen naar de mate van inzetbaarheid van de Ampleon werknemers en hoe die inzetbaarheid op termijn moet worden ondersteund. Er zal een speciaal onderzoek gedaan worden in overleg met de ondernemingsraad naar de inzetbaarheid van de ploegenwerknemers bij de organisatie. Beide studies zullen in het najaar van 2017 worden afgerond en zo nodig vertaald worden in aanpassingen van de CAO met ingang van 1 april 2018.

Pensioengarantierегeling NXP-PME

Ampleon zal in overleg met de organisaties de afspraken volgen, die zij met NXP over de

pensioengarantieregeling maken voor de betrokken Ampleon medewerkers vanaf de datum van afsplitsing van Ampleon van NXP (7 december 2015).

Wijzigingen gedurende de looptijd van de CAO

Indien gedurende de lange looptijd van deze CAO Ampleon de wens heeft om wijzigingen door te voeren in bijvoorbeeld het (volgens de WOR instemmingsplichtige) personeelsbeoordelingssysteem, zullen partijen nader overleg voeren over de eventueel benodigde aanpassingen van CAO teksten. Indien de CAO-partijen akkoord zijn, kunnen deze wijzigingen ook al gedurende de looptijd van deze CAO worden doorgevoerd.

BIJLAGE E

VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN

Artikel 1 Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

- Medewerker S&M: Ieder in dienst van werkgever, die werkzaam is in een specifieke functie binnen Global Sales en Marketing en op wie het Plan van toepassing is verklaard.
- Basissalaris: Dit is het jaarsalaris exclusief persoonlijk budget en variabel salaris.
- Plan: Het Global Sales Incentive Plan dat geldt voor specifieke functies binnen Global Sales en Marketing. Voor de medewerker op wie dit Plan van toepassing is verklaard geldt dat hij een vast basissalaris heeft en daarnaast een variabel deel van nominaal 30% of 40%, afhankelijk van de rol (zie tabel) in de Global Sales en Marketing organisatie.

Percentage variabel deel Global Sales Incentive Plan	
Functiegebied	Percentage
Sales	40%
Technical	30%
Marketing	30%
Business Development	30%

Artikel 2

Algemeen

1. Het Plan is van toepassing op medewerkers S&M die zijn aangenomen in een specifieke functie.

Artikel 3

1. Voor de medewerkers S&M is artikel 5.3 van de CAO niet van toepassing.
2. Ter vervanging van het ingevolge lid 1 van dit artikel uitgezonderde CAO artikel, gelden voor de medewerkers S&M de volgende artikelen.

Artikel 4 Toepasselijkheid Plan

1. Op de medewerkers S&M op wie dit plan van toepassing is wordt dit expliciet in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.

Artikel 5 Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van de CAO vermelde geldigheidsduur (1 januari 2017 tot 1 april 2018).

BIJLAGE F SALARISSCHALEN

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 JANUARI 2017

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	24.423	24.732	25.724	27.129	28.666	30.280	33.651	36.879	39.420	45.607
110	23.361	23.657	24.606	25.949	27.420	28.963	32.188	35.276	37.706	43.624
105	22.299	22.581	23.487	24.770	26.173	27.647	30.725	33.672	35.992	41.641
Referentie salaris = 100	21.237	21.506	22.369	23.590	24.927	26.330	29.262	32.069	34.278	39.658
95	20.175	20.431	21.251	22.411	23.681	25.014	27.799	30.466	32.564	37.675
90	19.113	19.355	20.132	21.231	22.434	23.697	26.336	28.862	30.850	35.692
85	18.051	18.280	19.014	20.052	21.188	22.381	24.873	27.259	29.136	33.709
80	16.990	17.205	17.895	18.872	19.942	21.064	23.410	25.655	27.422	31.726
75	15.928	16.130	16.777	17.693	18.695	19.748	21.947	24.052	25.709	29.744
70	14.866	15.054	15.658	16.513	17.449	18.431	20.483	22.448	23.995	27.761
65	13.804	13.979	14.540	15.334	16.203	17.115	19.020	20.845	22.281	25.778
60	12.742	12.904	13.421	14.154	14.956	15.798	17.557	19.241	20.567	23.795

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 JANUARI 2017 (Bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.035	2.061	2.144	2.261	2.389	2.523	2.804	3.073	3.285	3.801
110	1.947	1.971	2.050	2.162	2.285	2.414	2.682	2.940	3.142	3.635
105	1.858	1.882	1.957	2.064	2.181	2.304	2.560	2.806	2.999	3.470
Referentie salaris = 100	1.770	1.792	1.864	1.966	2.077	2.194	2.439	2.672	2.857	3.305
95	1.681	1.703	1.771	1.868	1.973	2.084	2.317	2.539	2.714	3.140
90	1.593	1.613	1.678	1.769	1.870	1.975	2.195	2.405	2.571	2.974
85	1.504	1.523	1.584	1.671	1.766	1.865	2.073	2.272	2.428	2.809
80	1.416	1.434	1.491	1.573	1.662	1.755	1.951	2.138	2.285	2.644
75	1.327	1.344	1.398	1.474	1.558	1.646	1.829	2.004	2.142	2.479
70	1.239	1.255	1.305	1.376	1.454	1.536	1.707	1.871	2.000	2.313
65	1.150	1.165	1.212	1.278	1.350	1.426	1.585	1.737	1.857	2.148
60	1.062	1.075	1.118	1.180	1.246	1.317	1.463	1.603	1.714	1.983

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 PER 1 JANUARI 2017

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	58.159	72.675	92.655	109.682	131.638
125	55.923	69.880	89.091	105.464	126.575
120	53.686	67.085	85.528	101.245	121.512
115	51.449	64.290	81.964	97.027	116.449
110	49.212	61.494	78.400	92.808	111.386
105	46.975	58.699	74.837	88.590	106.323
Referentie salaris = 100	44.738	55.904	71.273	84.371	101.260
95	42.501	53.109	67.709	80.152	96.197
90	40.264	50.314	64.146	75.934	91.134
85	38.027	47.518	60.582	71.715	86.071
80	35.790	44.723	57.018	67.497	81.008
75	33.554	41.928	53.455	63.278	75.945
70	31.317	39.133	49.891	59.060	70.882
65	29.080	36.338	46.327	54.841	65.819
60	26.843	33.542	42.764	50.623	60.756

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 PER 1 JANUARI 2017
(Bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4.847	6.056	7.721	9.140	10.970
125	4.660	5.823	7.424	8.789	10.548
120	4.474	5.590	7.127	8.437	10.126
115	4.287	5.357	6.830	8.086	9.704
110	4.101	5.125	6.533	7.734	9.282
105	3.915	4.892	6.236	7.382	8.860
Referentie salaris = 100	3.728	4.659	5.939	7.031	8.438
95	3.542	4.426	5.642	6.679	8.016
90	3.355	4.193	5.345	6.328	7.595
85	3.169	3.960	5.049	5.976	7.173
80	2.983	3.727	4.752	5.625	6.751
75	2.796	3.494	4.455	5.273	6.329
70	2.610	3.261	4.158	4.922	5.907
65	2.423	3.028	3.861	4.570	5.485
60	2.237	2.795	3.564	4.219	5.063

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 APRIL 2017
(Inclusief de schaal aanpassing per 1 april 2017 van 1%)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	24.668	24.980	25.982	27.400	28.954	30.583	33.988	37.249	39.814	46.063
110	23.595	23.894	24.852	26.209	27.695	29.253	32.511	35.629	38.083	44.061
105	22.523	22.808	23.723	25.017	26.436	27.924	31.033	34.010	36.352	42.058
Referentie salaris = 100	21.450	21.722	22.593	23.826	25.177	26.594	29.555	32.390	34.621	40.055
95	20.378	20.636	21.463	22.635	23.918	25.264	28.077	30.771	32.890	38.052
90	19.305	19.550	20.334	21.443	22.659	23.935	26.600	29.151	31.159	36.050
85	18.233	18.464	19.204	20.252	21.400	22.605	25.122	27.532	29.428	34.047
80	17.160	17.378	18.074	19.061	20.142	21.275	23.644	25.912	27.697	32.044
75	16.088	16.292	16.945	17.870	18.883	19.946	22.166	24.293	25.966	30.041
70	15.015	15.205	15.815	16.678	17.624	18.616	20.689	22.673	24.235	28.039
65	13.943	14.119	14.685	15.487	16.365	17.286	19.211	21.054	22.504	26.036
60	12.870	13.033	13.556	14.296	15.106	15.956	17.733	19.434	20.773	24.033

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 APRIL 2017
(Inclusief de schaal aanpassing per 1 april 2017 van 1%, bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.056	2.082	2.165	2.283	2.413	2.549	2.832	3.104	3.318	3.839
110	1.966	1.991	2.071	2.184	2.308	2.438	2.709	2.969	3.174	3.672
105	1.877	1.901	1.977	2.085	2.203	2.327	2.586	2.834	3.029	3.505
Referentie salaris = 100	1.788	1.810	1.883	1.986	2.098	2.216	2.463	2.699	2.885	3.338
95	1.698	1.720	1.789	1.886	1.993	2.105	2.340	2.564	2.741	3.171
90	1.609	1.629	1.694	1.787	1.888	1.995	2.217	2.429	2.597	3.004
85	1.519	1.539	1.600	1.688	1.783	1.884	2.093	2.294	2.452	2.837
80	1.430	1.448	1.506	1.588	1.678	1.773	1.970	2.159	2.308	2.670
75	1.341	1.358	1.412	1.489	1.574	1.662	1.847	2.024	2.164	2.503
70	1.251	1.267	1.318	1.390	1.469	1.551	1.724	1.889	2.020	2.337
65	1.162	1.177	1.224	1.291	1.364	1.441	1.601	1.754	1.875	2.170
60	1.073	1.086	1.130	1.191	1.259	1.330	1.478	1.620	1.731	2.003

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 PER 1 APRIL 2017
(Inclusief de schaal aanpassing per 1 april 2017 van 2%)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	59.323	74.130	94.509	111.877	134.272
125	57.041	71.279	90.874	107.574	129.108
120	54.760	68.428	87.239	103.271	123.943
115	52.478	65.576	83.604	98.968	118.779
110	50.196	62.725	79.969	94.665	113.615
105	47.915	59.874	76.334	90.362	108.450
Referentie salaris = 100	45.633	57.023	72.699	86.059	103.286
95	43.351	54.172	69.064	81.756	98.122
90	41.070	51.321	65.429	77.453	92.957
85	38.788	48.470	61.794	73.150	87.793
80	36.506	45.618	58.159	68.847	82.629
75	34.225	42.767	54.524	64.544	77.465
70	31.943	39.916	50.889	60.241	72.300
65	29.661	37.065	47.254	55.938	67.136
60	27.380	34.214	43.619	51.635	61.972

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 PER 1 APRIL 2017
(Inclusief de schaal aanpassing per 1 april 2017 van 2%, bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4.944	6.177	7.876	9.323	11.189
125	4.753	5.940	7.573	8.964	10.759
120	4.563	5.702	7.270	8.606	10.329
115	4.373	5.465	6.967	8.247	9.898
110	4.183	5.227	6.664	7.889	9.468
105	3.993	4.990	6.361	7.530	9.038
Referentie salaris = 100	3.803	4.752	6.058	7.172	8.607
95	3.613	4.514	5.755	6.813	8.177
90	3.422	4.277	5.452	6.454	7.746
85	3.232	4.039	5.150	6.096	7.316
80	3.042	3.802	4.847	5.737	6.886
75	2.852	3.564	4.544	5.379	6.455
70	2.662	3.326	4.241	5.020	6.025
65	2.472	3.089	3.938	4.662	5.595
60	2.282	2.851	3.635	4.303	5.164

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 OKTOBER 2017
(Inclusief de schaal aanpassing per 1 oktober 2017 van 0,5%)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	24.792	25.106	26.112	27.538	29.098	30.736	34.158	37.435	40.014	46.294
110	23.714	24.014	24.977	26.341	27.833	29.400	32.673	35.807	38.275	44.282
105	22.636	22.923	23.841	25.143	26.568	28.063	31.188	34.180	36.535	42.269
Referentie salaris = 100	21.558	21.831	22.706	23.946	25.303	26.727	29.703	32.552	34.795	40.256
95	20.480	20.739	21.571	22.749	24.038	25.391	28.218	30.924	33.055	38.243
90	19.402	19.648	20.435	21.551	22.773	24.054	26.733	29.297	31.316	36.230
85	18.324	18.556	19.300	20.354	21.508	22.718	25.248	27.669	29.576	34.218
80	17.246	17.465	18.165	19.157	20.242	21.382	23.762	26.042	27.836	32.205
75	16.169	16.373	17.030	17.960	18.977	20.045	22.277	24.414	26.096	30.192
70	15.091	15.282	15.894	16.762	17.712	18.709	20.792	22.786	24.357	28.179
65	14.013	14.190	14.759	15.565	16.447	17.373	19.307	21.159	22.617	26.166
60	12.935	13.099	13.624	14.368	15.182	16.036	17.822	19.531	20.877	24.154

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 OKTOBER 2017
(Inclusief de schaal aanpassing per 1 oktober 2017 van 0,5%, bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.066	2.092	2.176	2.295	2.425	2.561	2.847	3.120	3.335	3.858
110	1.976	2.001	2.081	2.195	2.319	2.450	2.723	2.984	3.190	3.690
105	1.886	1.910	1.987	2.095	2.214	2.339	2.599	2.848	3.045	3.522
Referentie salaris = 100	1.797	1.819	1.892	1.996	2.109	2.227	2.475	2.713	2.900	3.355
95	1.707	1.728	1.798	1.896	2.003	2.116	2.351	2.577	2.755	3.187
90	1.617	1.637	1.703	1.796	1.898	2.005	2.228	2.441	2.610	3.019
85	1.527	1.546	1.608	1.696	1.792	1.893	2.104	2.306	2.465	2.851
80	1.437	1.455	1.514	1.596	1.687	1.782	1.980	2.170	2.320	2.684
75	1.347	1.364	1.419	1.497	1.581	1.670	1.856	2.035	2.175	2.516
70	1.258	1.273	1.325	1.397	1.476	1.559	1.733	1.899	2.030	2.348
65	1.168	1.183	1.230	1.297	1.371	1.448	1.609	1.763	1.885	2.181
60	1.078	1.092	1.135	1.197	1.265	1.336	1.485	1.628	1.740	2.013

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 PER 1 OKTOBER 2017
(Inclusief de schaal aanpassing per 1 oktober 2017 van 0,5%)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	59.621	74.502	94.982	112.437	134.944
125	57.328	71.636	91.329	108.113	129.754
120	55.034	68.771	87.676	103.788	124.564
115	52.741	65.905	84.022	99.464	119.373
110	50.448	63.040	80.369	95.139	114.183
105	48.155	60.174	76.716	90.815	108.993
Referentie salaris = 100	45.862	57.309	73.063	86.490	103.803
95	43.569	54.444	69.410	82.166	98.613
90	41.276	51.578	65.757	77.841	93.423
85	38.983	48.713	62.104	73.517	88.233
80	36.690	45.847	58.450	69.192	83.042
75	34.397	42.982	54.797	64.868	77.852
70	32.103	40.116	51.144	60.543	72.662
65	29.810	37.251	47.491	56.219	67.472
60	27.517	34.385	43.838	51.894	62.282

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 50 t/m 90 PER 1 OKTOBER 2017
(Inclusief de schaal aanpassing per 1 oktober 2017 van 0,5%, bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4.968	6.208	7.915	9.370	11.245
125	4.777	5.970	7.611	9.009	10.813
120	4.586	5.731	7.306	8.649	10.380
115	4.395	5.492	7.002	8.289	9.948
110	4.204	5.253	6.697	7.928	9.515
105	4.013	5.015	6.393	7.568	9.083
Referentie salaris = 100	3.822	4.776	6.089	7.208	8.650
95	3.631	4.537	5.784	6.847	8.218
90	3.440	4.298	5.480	6.487	7.785
85	3.249	4.059	5.175	6.126	7.353
80	3.057	3.821	4.871	5.766	6.920
75	2.866	3.582	4.566	5.406	6.488
70	2.675	3.343	4.262	5.045	6.055
65	2.484	3.104	3.958	4.685	5.623
60	2.293	2.865	3.653	4.325	5.190