Envalior
Imagine the Future

ENVALIOR B.V.

Collectieve arbeidsovereenkomst

1 december 2025 t/m 30 november 2026

Envalior
Imagine the Future

Inhoud

1. Algemeen 5
1.1 Voor wie geldt de cao 5
1.2 Looptijd 5
1.3 Standaard cao 5
1.4 Bruto bedragen 5
1.5 Voltijd en deeltijd 5
1.6 Arbeidsovereenkomst en proeftijd 5
1.7 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn 5
2. Beloning 6
2.1 Functiegroepen en salarisschalen 6
2.2 Salaris en salarisverhoging 6
2.3 Salaris en performance (uitkering) 7
2.4 Uitbetaling 7
2.5 WW- en WGA-premie 7
2.6 MyChoice-budget 8
2.7 Overgangsbepaling persoonlijke transitietoeslag 8
2.8 Envalior Resultaatbeloning 8
2.9 Gratificatie 10
2.10 Dienstjubileum 10
2.11 Promotie 11
2.12 Vrijwillige demotie 11
2.13 Demotie bij minder functioneren 11
2.14 Minder betaald werk om bedrijfsredenen 11
3. Arbeidsduur, dienstroosters en ploegendiensttoeslag 14
3.1 Arbeidsduur 14
3.2 Deeltijd 14
3.3 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag 14
4. Toeslagen en vergoedingen 15
4.1 Overwerk 15
4.2 Waarneming 15
4.3 Consignatie 16
4.4 Extra opkomst 16
4.5 Werken volgens dienstrooster op feestdagen 16
4.6 Verschoven uren 17

4.7 Springen 17
4.8 Woon-werkverkeer 17
4.9 Zakelijk reizen 17
4.10 Hybride werken en thuiswerkvergoeding 18
4.11 Bedrijfshulpverlening 18
5. Verlof 19
5.1 Opbouw vakantie-uren 19
5.2 Opnemen vakantie-uren 19
5.3 Vakantie en arbeidsongeschiktheid 19
5.4 Sparen en verjaren 19
5.5 Overgangsbepalingen rekening-courant 20
5.6 Collectief verlof 20
5.7 Ouderschapsverlof en geboorteverlof 20
5.7.1 (Aanvullend) geboorteverlof 20
5.7.2 Betaald ouderschapsverlof 21
5.7.3 Onbetaald ouderschapsverlof 21
5.8 Adoptie- en pleegzorgverlof 21
5.9 Zorgverlof 21
5.10 Onbetaald verlof 22
5.11 Bijzonder verlof 22
6. Duurzame inzetbaarheid 23
6.1 Duurzame inzetbaarheidsuren 23
6.2 Verlofplan 23
6.3 Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR) 23
6.4. Wet flexibel werken 24
6.5 Bedrijfs-AOW, zie ook Bijlage 4 24
7. Opleiding 24
7.1 Opleidingskosten 24
7.2 Noodzakelijke opleidingen 25
7.3 Andere opleidingen 25
7.4 Opleidingen bij ploegendienst 25
7.5 Terugbetaling opleiding 25
7.6 Leerwerktraject 26
7.7 Stage en vergoeding 26
8. Sociale zekerheid en pensioen 27

8.1 Arbeidsongeschiktheid en inkomen 27
8.3 Collectieve verzekeringen 28
8.4 Pensioen 28
8.5 Overlijden 28
9. Verplichtingen en bijzondere -bepalingen 29
9.1 Goed werkgever en werknemer 29
9.2 Schorsing en disciplinaire maatregelen 29
9.3 Concurrentiebeding 30
9.4. Geheimhouding en eigendommen 30
9.5 Uitvinding en octrooi 30
9.6 Nevenwerkzaamheden 30
9.7. Externe profilering / social media 31
10. Afspraken cao-partijen 32
10.1 Periodiek Overleg Envalior Nederland 32
10.2 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties 33
10.3 Vakbondscontributie 33
10.4 Solitaire functie 33
10.5 Ter beschikking gestelde arbeidskrachten 33
Leeswijzer en definities 35
Ondertekening 36
Bijlage 1: Protocol 37
Bijlage 2: Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid 38
Bijlage 3: Pensioenovereenkomst 41
Bijlage 3A: Bijdragen Netto Pensioenregeling 47
Bijlage 4: Bedrijfs-AOW 49

1. Algemeen

1.1 Voor wie geldt de cao

De cao geldt voor de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met Envalior B.V.

1.2 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 december 2025 tot en met 30 november 2026. De cao eindigt van rechtswege op 30 november 2026. Opzegging is niet nodig. De bepalingen van de cao blijven via de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing totdat een nieuwe cao is overeengekomen.

1.3 Standaard cao

De cao is een standaard cao. Dit betekent dat Envalior niet van de afspraken in de cao mag afwijken in het voor- of nadeel van de medewerker, tenzij in het artikel staat dat dit kan.

1.4 Bruto bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto. Waar mogelijk maakt Envalior gebruik van de fiscale vrijstellingen.

1.5 Voltijd en deeltijd

Alle bedragen en afspraken in de cao zijn op basis van voltijds arbeidsovereenkomst. Voor deeltijd medewerkers gelden de bedragen en afspraken naar rato, tenzij in het artikel iets anders staat.

1.6 Arbeidsovereenkomst en proeftijd

Envalior en de medewerker ondertekenen een arbeidsovereenkomst. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

Envalior heeft een regelingenboek. Op de Envalior intranetpagina zijn de cao, regelingen en interne richtlijnen beschikbaar.

De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. Envalior en de medewerker kunnen in bijzondere gevallen afspreken dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt.

Er geldt een proeftijd volgens deze tabel:

Contract	**Proeftijd**
• Bepaalde tijd 6 maanden of korter	geen
• Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar	1 maand
• Bepaalde tijd van 2 jaar of langer of • onbepaalde tijd	2 maanden

Envalior en de medewerker kunnen afspreken dat een kortere of geen proeftijd geldt.

1.7 Beëindiging arbeidsovereenkomst en opzegtermijn

De opzegtermijn is voor Envalior en de medewerker 3 maanden. De medewerker en de leidinggevende kunnen in overleg een kortere opzegtermijn afspreken.

Opzeggen kan tegen elke kalenderdag. Dat betekent dat de opzegtermijn per die dag in gaat.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de dag dat de medewerker de AOW-leeftijd bereikt. Opzegging is niet nodig.

2. Beloning

2.1 Functiegroepen en salarisschalen

De functie van de medewerker is op basis van functiewaardering ingedeeld in een van de functiegroepen C32 t/m C44 met de bijbehorende salarisschaal. Dit gebeurt op basis van een functiewaarderingssysteem:

- salarisschaal C32 t/m C38 met ORBA
- salarisschaal C39 t/m C44 met Hay.

Elke salarisschaal bestaat uit een schaalminimum, schaalmidden en schaalmaximum.

2.2 Salaris en salarisverhoging

De collectieve verhoging van de salarisschalen en de individuele jaarsalarissen is 2% per 1 maart 2026 met een minimum van 1600 bruto nominaal op jaarbasis.

Eenmalige vergoeding van 381 eur bruto fulltime.

Er zijn drie arbeidsvoorwaarden die geïndexeerd worden met het procentuele deel van de collectieve verhogingen van 2%.

1. Indexatie deel van persoonlijke transitietoeslag (TTI)
2. Persoonlijke toeslagen
3. BHV vergoedingen

Voor de indexering van Pensioen wordt verwezen naar artikel 8.4 en de pensioenovereenkomst bijlage 3.

De salarisschalen[1] (excl. MyChoice en incl. de wettelijke vakantietoeslag) zijn:

1 maart 2026

C-scale	Minimum (70%)	Midpoint	Maximum (100%)
C33	€ 34.143	€ 41.459	€ 48.775
C34	€ 36.565	€ 44.401	€ 52.236
C35	€ 39.474	€ 47.933	€ 56.391
C36	€ 43.208	€ 52.467	€ 61.725
C37	€ 47.855	€ 58.110	€ 68.364
C38	€ 54.255	€ 65.881	€ 77.507
C39	€ 62.224	€ 75.558	€ 88.892
C40	€ 71.449	€ 86.760	€ 102.070
C41	€ 82.176	€ 99.785	€ 117.394
C42	€ 94.189	€ 114.373	€ 134.556
C43	€ 109.043	€ 132.409	€ 155.775
C44	€ 126.340	€ 153.413	€ 180.485

De medewerker die in een begeleidingstraject of leerwerktraject zit, wordt in C32 ingedeeld.

	Min	Mid	Max
C32	€ 32.896	€ 39.945	€ 46.994

[1] Envalior waarborgt altijd het minimumloon

2.3 Salaris en performance (uitkering)

Envalior beoordeelt het functioneren van de medewerker middels een jaarlijkse beoordeling. Een beoordelingsafhankelijke salarisverhoging of toekenning van een performance-uitkering is jaarlijks op 1 april.

De medewerker die het schaalmaximum nog niet heeft bereikt, ontvangt een aanpassing van het jaarsalaris volgens deze tabel:

Beoordeling Salarispositie	**Geen beoordeling**	**Onvoldoende**	**Voldoet gedeeltelijk aan verwachtingen**	**Voldoet volledig aan verwachtingen**	**Overtreft verwachtingen**	**Uitstekend**
Tussen minimum en midden	0%	0%	2%	3%	5%	6%
Tussen midden en maximum	0%	0%	1%	2%	3%	5%

De procentuele verhoging is over het individuele jaarsalaris. Dit kan door de verhoging niet boven het schaalmaximum uitkomen. Hierdoor kan het percentage salarisverhoging lager uitvallen dan het percentage in de tabel.

De medewerker die zijn schaalmaximum heeft bereikt, kan in aanmerking komen voor een eenmalige performance-uitkering. Deze uitkering is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling over het voorgaande kalenderjaar:

- Goed: 1% van het schaalmaximum
- Zeer Goed: 2% van het schaalmaximum
- Excellent: 3% van het schaalmaximum.

Als het percentage salarisverhoging niet volledig wordt toegekend omdat het schaalmaximum is bereikt, ontvangt de medewerker daarnaast een performance-uitkering die hoort bij de uitkomst van de beoordeling onder aftrek van het percentage salarisverhoging.
De medewerker ontvangt geen salarisverhoging of performance-uitkering als hij:

- voorafgaand aan de beoordelingsdatum tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig was door onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid
- in dienst kwam op of na 1 oktober in het jaar waarover de beoordeling gaat.

2.4 Uitbetaling

De medewerker ontvangt zijn jaarsalaris middels 13 termijnen (waarvan een extra termijn in mei).

De vaste individuele roostertoeslag volgt de 13 termijnen.

De betaaldatum is uiterlijk 5 werkdagen voor de 1e werkdag van de volgende maand. Eventuele incidentele loonelementen en toeslagen ontvangt de medewerker bij de termijnbetaling in de volgende maand.

De medewerker ontvangt een gespecificeerde digitale loonstrook. Als Envalior een vordering op de medewerker heeft, wordt deze in mindering gebracht op de termijnbetaling.

2.5 WW- en WGA-premie

Envalior is aangesloten bij de Stichting PAWW voor de verzekering die betrekking heeft op de versobering van duur en opbouw van de Werkloosheidswet (WW) en de loongerelateerde periode van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Iedere medewerker neemt verplicht deel aan deze verzekering. De premie wordt maandelijks op het

salaris van de medewerker ingehouden. De overeenkomst met Stichting PAWW is tot 1 oktober 2027 en eindigt van rechtswege, zonder nawerking.

Envalior maakt geen gebruik van de mogelijkheid om de wettelijke WGA-premie door te belasten aan de medewerker.

2.6 MyChoice-budget

De medewerker ontvangt iedere maand een MyChoice-budget van 6,11% van het jaarsalaris gedeeld door 12. Dit budget kan de medewerker besteden via de MyChoice-applicatie.

De medewerker kan het MyChoice-budget verhogen door:
- toevoeging van de resultaatbeloning, performance-uitkering en/of persoonlijke transitietoeslag.

Het MyChoice-budget dat de medewerker niet heeft besteed in het kalenderjaar, betaalt Envalior in december uit. De medewerker kan via MyChoice verlof kopen of verkopen. De waarde van een uur is:

$$\frac{A}{B-C}$$

waarbij:

A = de som van het voor de medewerker geldende:
- jaarsalaris
- MyChoice-budget
- vaste ploegendiensttoeslag
- vaste consignatietoeslag.

B = de jaarlijkse (bruto) arbeidsduur volgens dienstrooster
C = de som van:
- het jaarlijkse recht op wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren (200 uur)
- het eventuele jaarlijkse recht op duurzame inzetbaarheidsuren (24 uur)
- de gemiddelde doorbetaalde vrije tijd op feestdagen (48 uur). Dit geldt niet voor de medewerker in een 5-ploegendienstrooster.

2.7 Overgangsbepaling persoonlijke transitietoeslag

De medewerker die op 31 maart 2014 een arbeidsovereenkomst had met DSM kan aanspraak hebben op een persoonlijke transitietoeslag. Dit is door DSM aan de medewerker bevestigd met een individueel transitieoverzicht.
De hoogte van de persoonlijke transitietoeslag is eenmalig per 31 maart 2014 vastgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren tot aan de AOW gerechtigde leeftijd. Alleen als de omvang van de arbeidsovereenkomst van de medewerker wijzigt, wordt de transitietoeslag naar rato aangepast. Envalior indexeert het TTI (transitietoeslag index) deel van de transitietoeslag jaarlijks met het percentage van de collectieve verhoging van dat jaar.
Envalior betaalt de persoonlijke transitietoeslag jaarlijks in 12 gelijke termijnen.

2.8 Envalior Resultaatbeloning

De resultaatbeloning wordt jaarlijks achteraf toegekend en uitbetaald in april[2] van het volgende kalenderjaar danwel toegevoegd aan het MyChoice budget indien de medewerker daar voor kiest.

Onze wereldwijde targets – EBITDA en SHE – gelden voor iedereen. Aan het begin van elk

[2] Danwel de eerstvolgende maand volgend op de maand dat de jaarcijfers zijn afgetekend door de accountant

Prestatiejaar (van 1 januari tot 31 december) bepaalt het ELT (Executive Leadership Team) de targets.

Naast onze wereldwijde targets bepalen we lokale -SHE- en productie-SITE-targets voor elke productielocatie. De lokale doelen worden aan het begin van elk jaar bepaald door het het global leadership team en afgestemd met het lokale leadership team.

De jaarlijkse doelen zullen aan het begin van elk jaar duidelijk worden gecommuniceerd aan alle deelnemers en met de centrale ondernemersraad worden gedeeld.

De (uitvoerings)regels inclusief verdeling productie versus non-productie targets (global bonusplan) zijn te raadplegen via het Envalior intranet.

In het algemeen geldt:

- Als grondslag voor de berekening geldt het jaarinkomen op 31 december van het betreffende kalenderjaar verhoogd met de WAO-, WAJONG-, en/of WIA-uitkering.
- Bij in en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar wordt de uitkering pro rata naar diensttijd berekend.

Indiensttreding:

- Om in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering, moet de medewerker vóór 1 oktober van het kalenderjaar in dienst zijn gekomen. Iedere medewerker wordt in de personeelsadministratie gekoppeld aan een bedrijfsonderdeel.

Veranderingen gedurende het kalenderjaar:

- Als een medewerker in het kalender jaar gemuteerd is naar een ander bedrijfsonderdeel of als een doelpercentage tussentijds wijzigt, dan wordt de uitkering berekend naar rato (van de perioden van de betreffende bedrijfsonderdelen).

Uitdiensttreding:

- De medewerker die op 31 december van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt de uitkering. De uitkering wordt betaald in april van het volgende kalenderjaar (tenzij anders afgesproken).
- Uitsluitend de medewerker die in het betreffende kalenderjaar uit dienst gaat door pensionering, arbeidsongeschiktheid of in geval van overlijden, komt in aanmerking voor een pro rata uitkering. De uitkering wordt berekend op basis van ‘at target‘ behaalde doelstellingen en betaald met de eindafrekening (tenzij anders afgesproken).
- De bandbreedte min-max geeft de minimale en maximaal haalbare percentages aan. Er geldt een minimale drempel voordat de regelingen tot uitkering kunnen komen. Indien er sprake is van over-performance, kan tot maximaal 200% per component worden behaald.

Niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de resultaatbeloning komt de medewerker:

a) op wie het Global Sales Incentive Plan (SIP) van toepassing is verklaard
b) die voorafgaand aan de beoordelingsdatum tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig was door onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid.

- Medewerkers die gedeeltelijk aan verwachtingen voldoen krijgen 50% van de bonus realisatie. Medewerkers die niet aan de verwachtingen voldoen (onvoldoende) krijgen geen bonus

Envalior bonus plan targets productie en non-productie medewerkers:

Targets	Scope	Weging productie	Weging non productie	KPI	Band-breedte	Threshold and multiplier
EBITDA	Global	50%	90%	Globaal EBITDA	0 – 200%	Min 75% van globaal EBITDA moet gerealiseerd zijn (minimaal).
SHE	Global	10%	10%	5% People safety	0% of 100-200%	SHE is een prioriteit voor iedereen. Zodra een SHE-doelstelling is bereikt, volgt een uitbetaling voor dat deel. Als de EBITDA-realisatie van het bedrijf >100% is, wordt de SHE-uitbetaling vermenigvuldigd met de bedrijfsresultaatrealisatie (EBITDA-realisatie).
				5% Process safety		
	Local	10%	n.v.t.	2,5% People safety		
				2,5% Process safety		
				5% Leading KPI (or maximum of two 2,5% each)		
Productie locatie	Local	30%	n.v.t.	15% Site KPI 1	0 – 200%	75% van Globaal EBITDA target moet gerealiseerd zijn (minimaal).
				15% Site KPI 2		
Totaal		**100%**	**100%**			

Bonus percentages (at target):

Salarisschalen	Bonus percentage (100% realisatie)
C32 t/m C36	3%
C37 t/m C41	5%
C42 t/m C44	12%

2.9 Gratificatie

Envalior kan de medewerker bij een bijzondere prestatie een gratificatie toekennen.
De ondernemingsraad ontvangt eenmaal per jaar een geanonimiseerd overzicht van het aantal en de omvang van de toegekende gratificaties.

2.10 Dienstjubileum

De medewerker ontvangt bij zijn 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum:

- een uitkering van 1/12 deel van het jaarinkomen (Indien de medewerker in de afgelopen vijf kalenderjaren een wisselend dienstverbandpercentage heeft gehad, wordt het gemiddeld dienstverbandpercentage over deze periode berekend en gehanteerd voor de bepaling van de uitkering na overleg van bewijsstukken). Dit bedrag wordt fiscaal geoptimaliseerd in lijn met geldende fiscale wetgeving.
- een geschenk van € 750 (dit bedrag geldt ook voor deeltijd medewerkers). De medewerker kan ervoor kiezen dit bedrag te doneren aan een goed doel
- een viering met collega's van maximaal € 1.500 netto (o.b.v. declaratie). Dit bedrag kan ook worden besteed aan een viering bij pensionering. (dit bedrag geldt ook voor deeltijd

medewerkers)
- 2 dagen bijzonder verlof.

De diensttijd loopt door bij een onderbreking van de arbeidsovereenkomst van maximaal 6 maanden.

2.11 Promotie

Bij promotie naar een functie in een hogere salarisschaal ontvangt de medewerker een verhoging van 5% van het schaalmaximum van zijn oorspronkelijke salarisschaal. Het nieuwe individuele jaarsalaris is tenminste gelijk aan het minimum en niet hoger dan het maximum van de nieuwe salarisschaal.

2.12 Vrijwillige demotie

Envalior kan een verzoek van de medewerker tot vrijwillige demotie toestaan. Indien de demotie leidt tot een lager jaarsalaris en/of verlies van ploegentoeslag ontvangt medewerker hiervoor een toeslag. De toeslag is gelijk aan het nominale verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarsalaris en/of ploegentoeslag. Deze toeslag wordt over een periode van 18 maanden in 18 nominaal gelijke delen volledig afgebouwd.

2.13 Demotie bij minder functioneren

Envalior kan besluiten tot demotie (werk in een lagere salarisschaal) over te gaan als een medewerker niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te behouden, ondanks de door hem verrichte inspanningen. Als de medewerker hierdoor jaarsalaris verliest, ontvangt hij een toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe jaarsalaris. Dit verschil wordt volledig afgebouwd door de collectieve verhoging van het oorspronkelijke jaarsalaris nominaal in mindering te brengen op het verschil.

2.14 Minder betaald werk om bedrijfsredenen

Begripsbepaling

Van minder betaald werk om bedrijfsredenen is sprake indien de medewerker:

- wordt geplaatst in een functie met een lagere salarisschaal, en/of
- structureel geheel of gedeeltelijk het recht verliest op ploegendienst- en/of consignatietoeslag.

Recht op toeslag

De medewerker die om bedrijfsredenen in minder betaald werk wordt geplaatst, heeft recht op een **blijvende toeslag** indien aan **beide** onderstaande voorwaarden is voldaan:

- het inkomensverlies bedraagt **ten minste 3%** van het oorspronkelijke jaarinkomen; én
- de som van **leeftijd en dienstjaren** van de medewerker bedraagt **60 of meer** op het moment van plaatsing.

Indien niet aan deze voorwaarden wordt voldaan, bestaat geen recht op een toeslag op grond van dit artikel.

Vaststelling inkomensverlies

Het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen bestaan uit:

- het vaste jaarsalaris; en
- de structurele ploegendienst- en/of consignatietoeslag.

Voor de vaststelling van het inkomensverlies wordt uitgegaan van het **jaarinkomen** direct voorafgaand aan de datum waarop de medewerker minder betaald werk gaat verrichten.

Historische toetsingen over eerdere jaren of dienstroosters zijn niet van toepassing.

Hoogte van de blijvende toeslag

De blijvende toeslag bedraagt een vast percentage van het vastgestelde verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen:

- **70%** van het inkomensverschil;
- **100%** van het inkomensverschil indien de medewerker op het moment van plaatsing:
    - 55 jaar of ouder is, of
    - 30 of meer dienstjaren heeft.

De blijvende toeslag wordt maandelijks uitbetaald en maakt onderdeel uit van het vaste inkomen.

Indexatie

De blijvende toeslag wordt jaarlijks aangepast met de collectieve salarisverhogingen zoals overeengekomen in deze cao.

Herplaatsing

Indien de medewerker op een later moment opnieuw om bedrijfsredenen in minder betaald werk wordt geplaatst, wordt **opnieuw éénmalig** een berekening gemaakt op basis van het dan geldende inkomen. Eerdere berekeningen of toeslagen zijn daarbij niet bepalend.

Overige bepalingen

- Deelname aan deze regeling is niet van invloed op andere aanspraken uit hoofde van deze cao, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.
- Aan eerder vastgestelde inkomens, berekeningen of toeslagen kunnen geen blijvende rechten worden ontleend buiten de toepassing van dit artikel.

3. Arbeidsduur, dienstroosters en ploegendiensttoeslag

3.1 Arbeidsduur

De medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis en werkt volgens een dienstrooster.

3.2 Deeltijd

De medewerker kan op eigen verzoek met Envalior afspreken minder te werken dan de voltijd arbeidsduur. De regels hierover staan onder deze link.

3.3 Dienstroosters en ploegendiensttoeslag

Voor de medewerker in salarisschaal C32 t/m C41 in een ploegendienst geldt een ploegendiensttoeslag.
De medewerker met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een dienstrooster naar rato van de arbeidsduur.
De medewerker krijgt over een kalendermaand de ploegendiensttoeslag naar rato indien zijn dienstrooster tijdelijk (3 dagen of meer) of blijvend wijzigt.

Dienst	**Uitleg**	**Ploegen-dienst toeslag in % van het jaarsalaris**
Dagdienst	De medewerker werkt normaal gesproken in het dagvenster met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	0%
Vroeg-laat ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken in het dagvenster evenredig in een vroege en een late dienst - die minimaal 3,5 uur in aanvangstijd van elkaar verschillen - en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	3,75%
Standaard 2-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste 5 dagen van de week evenredig in ochtend- of middagdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 10 diensten per 2 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	14,5%
Standaard 3-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op de eerste 5 of dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. De medewerker start of met de ochtenddienst op maandag en eindigt dan met de nachtdienst van vrijdag op zaterdag, of met de nachtdienst van zondag op maandag en eindigt dan met de middagdienst van vrijdag. Het dienstrooster kent gemiddeld 15 diensten per 3 weken en een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.	21,5%
Standaard 5-ploegendienst	De medewerker werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst en de medewerkers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per kalenderjaar en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week.	30%

Een maatwerkrooster ten behoeve van een specifiek bedrijfsonderdeel stelt Envalior vast in overleg met de bevoegde ondernemingsraad (instemmingsrecht).

4. Toeslagen en vergoedingen

4.1 Overwerk

Overwerk is als de medewerker in opdracht van Envalior meer dan een half uur extra werkt dan de normale deeltijd – of voltijd arbeidsduur volgens het voor de medewerker geldende dienstrooster. Als het aanvangstijdstip van de dienst is verschoven, geldt de extra tijd niet als overwerk.

De medewerker is verplicht overuren te werken, wanneer dit volgens Envalior noodzakelijk is. Deze verplichting geldt niet voor de medewerker die 55 jaar of ouder is.

De medewerker die jonger dan 21 jaar is, is niet verplicht overuren op zon- en feestdagen te werken, tenzij dit noodzakelijk is door zijn functie in de 5-ploegendienst.

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C38 kan bij overwerk een gelijk aantal uren compenseren in tijd. De voorwaarden zijn:

- de bedrijfsomstandigheden laten dit toe
- het gebeurt binnen het betreffende kalenderjaar
- opname is bij voorkeur binnen het dagvenster, maar het kan ook daarbuiten als dat bedrijfsmatig mogelijk is.

Als compensatie in tijd binnen het betreffende kalenderjaar niet mogelijk is, betaalt Envalior het uurloon uit.

De medewerker krijgt voor overwerk een toeslag uitbetaald volgens deze tabel:

	Overwerktoeslag in percentage van het uurloon	
Uren op	**Uren direct voorafgaand of na de dienst**	**Uren die niet aansluiten aan de dienst (met een uur of meer er tussen)**
Maandag t/m vrijdag	50%	75%
Zaterdag	75%	100%
Zondag	100%	150%
Feestdagen	150%	200%

Als er meerdere toeslagen uit deze tabel tegelijk van toepassing zijn, ontvangt de medewerker alleen de hoogste.

De medewerker die is ingedeeld vanaf salarisschaal C39 ontvangt per uur overwerk 1 uur compenserend vrij.

De deeltijd medewerker ontvangt per gewerkt extra uur 1 uur compenserend vrij. Als de deeltijd medewerker meer extra uren werkt buiten het reguliere rooster ontvangt de medewerker daarnaast de overwerk toeslag.

4.2 Waarneming

Als de medewerker om bedrijfsredenen gedurende een korte periode een andere functie met een lagere of hogere salarisschaal waarneemt, blijft het jaarinkomen van de medewerker gelijk.

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C38 en tijdelijk een functie waarneemt in een hogere salarisschaal, ontvangt per waargenomen dienst een vergoeding van 0,5 uurloon.

4.3 Consignatie

Consignatie is als de medewerker in opdracht van Envalior buiten zijn normale dienstrooster bereikbaar moet zijn om zo snel mogelijk aan het werk te gaan.

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C41, ontvangt voor consignatie per etmaal een toeslag van:

Tijden	Consignatietoeslag
Maandag t/m vrijdag	0,088% van het voltijd jaarsalaris
Zaterdag en zondag	0,204% van het voltijd jaarsalaris
Per oproep	0,075% van het voltijd jaarsalaris
Gewerkte uren op basis van oproep	In geld of tijd voor tijd, net als overwerk

De medewerker die de consignatiedienst als vast onderdeel in zijn dienstrooster heeft, ontvangt een vooraf berekende (gemiddelde) vaste pensioengevende toeslag.

Het consignatierooster stelt Envalior vooraf vast. De medewerker is verplicht de consignatiediensten te draaien. Deze verplichting geldt niet voor de medewerker die 55 jaar of ouder is.

4.4 Extra opkomst

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C38 en buiten de consignatiedienst een extra opkomst heeft, ontvangt hiervoor een vergoeding van 1 uurloon. Reiskosten voor een extra opkomst vergoedt Envalior als een zakelijke reis.

4.5 Werken volgens dienstrooster op feestdagen

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C41 en volgens dienstrooster of als reservist op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 250% op het uurloon.

Als de medewerker ingeroosterd is op een feestdag maar niet hoeft te werken, wordt het inkomen doorbetaald en hoeft de medewerker voor die dag geen vakantie-uren af te boeken.

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, Koningsdag en 5 mei tijdens lustrumjaren (jaren eindigend op 0 en 5, zoals 2025, 2030, 2035).

Feestdagen beginnen om 00.00 uur en eindigen om 24.00 uur.

De ploegendienstmedewerker die op 24 december (kerstavond) werkt in de dienst die over de middernachtgrens gaat, ontvangt bij de eerstvolgende salarisbetaling een eenmalige kerstgratificatie van 150 euro netto.

4.6 Verschoven uren

De medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C38 en op verschoven uren werkt, ontvangt een toeslag van 1 uurloon.

Verschoven uren zijn de uren die de medewerker in opdracht van Envalior werkt buiten zijn normale dienstrooster zonder dat daardoor de normale arbeidsduur per dag wordt overschreden.
De verplaatsing van de dienst is minimaal 0,5 uur en valt buiten het dagvenster.

4.7 Springen

De medewerker werkzaam in een ploegendienst die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 t/m C38 en tijdelijk in een ander dienstrooster (zie artikel 3.3) werkt met een minimum van 2 dagen, ontvangt een sprongtoeslag. De toeslag bij de verplaatsing is 3 uurlonen.

Voorwaarden zijn:
- de verplaatsing in het andere dienstrooster gebeurt in opdracht van Envalior
- de grens van de andere dienst valt buiten het dagvenster.

Als de medewerker minimaal 2 dagen achter elkaar in het tijdelijke dienstrooster werkt en daarna weer gaat werken in zijn oorspronkelijke dienstrooster, ontvangt de medewerker nogmaals de sprongtoeslag.

4.8 Woon-werkverkeer

De medewerker ontvangt conform de fiscale regels van de Belastingdienst (214-dagenregeling) een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer van **€ 0,23 per kilometer** voor een reisafstand van maximaal **100 kilometer per dag (retour)** en maximaal **214 werkdagen per jaar** bij een voltijd arbeidsovereenkomst.

Deze kilometervergoeding geldt niet voor de medewerker die:
- beschikt over een door Envalior betaalde OV-kaart (2e klasse);
- gebruikmaakt van een ‘fiets-voor-niets’-regeling; of
- beschikt over een leaseauto.

De reisafstand woon-werkverkeer wordt door Envalior vastgesteld op basis van een veelgebruikte meetmethode tussen het woonadres van de medewerker en de vaste werklocatie. Zodra deze bekend is wordt deze opgenomen in de cao.

Bij langdurige afwezigheid, waaronder ziekte, eindigt de vergoeding met ingang van de kalendermaand volgend op de maand van ziekmelding en wordt deze hervat met ingang van de kalendermaand volgend op de maand waarin de werknemer zich hersteld meldt.

4.9 Zakelijk reizen

De medewerker die zakelijk moet reizen en gebruik maakt van het openbaar vervoer of met een huurauto van Envalior reist, krijgt de gemaakte kosten vergoed.

Als de medewerker gebruik maakt van eigen vervoer krijgt de medewerker hiervoor 28 cent per kilometer. Hiervan is onder de huidige wetgeving 23 cent onbelast. De kilometers woon-werkverkeer (maximaal 100 kilometer per dag retour) moet de medewerker hierop in mindering brengen.

Deze vergoeding geldt niet voor de medewerker die een leaseauto heeft.

4.10 Hybride werken en thuiswerkvergoeding

Hybride werken is een nieuwe manier van werken waarbij medewerkers meer activiteitgericht werken. De medewerker werkt deels vanuit thuis (of elders) om activiteiten uit te voeren die focustijd vereisen. De medewerker werkt voornamelijk op kantoor om activiteiten uit te voeren waar persoonlijke interactie gewenst is. We noemen dit remote medewerkers.
(Deeltijd)medewerkers die vanuit thuis werken en zijn aangemerkt als remote medewerker, hebben recht op een thuiswerkvergoeding van € 40 netto per maand.

Het op afstand kunnen werken, kan begrensd worden door (internationale en/of fiscale) regelgeving. Actuele informatie is te vinden via het Envalior intranet.

4.11 Bedrijfshulpverlening

De medewerker die bedrijfshulpverlener is, ontvangt na het behalen van het vereiste diploma/certificaat een eenmalige vergoeding.

Daarna ontvangt de medewerker die bedrijfshulpverlener is een jaarlijkse vergoeding. Voorwaarde is dat hij deelneemt aan de herhalingslessen en (het voorbereiden van) oefeningen en op 31 december van enig jaar in dienst is.

Als (herhalings)lessen en (het voorbereiden van) oefeningen buiten werktijd zijn, gelden deze uren als overwerk.

De vergoedingen worden jaarlijks aangepast met de collectieve verhogingen.

De medewerker download het desbetreffende formulier van het intranet en vraagt deze vergoeding aan via MyChoice.

Overzicht vergoedingen (per kalenderjaar):

Bedrijfshulpverlener rol	**Eenmalige vergoeding**		**Jaarlijkse vergoeding**	
	2025	2026	2025	2026
Centralistenrol	€ 123	€ 126	€ 311	€ 318
BHV-er LRH (levensreddend handelen)	€ 560	€ 572	€ 689	€ 703
BHV-er EHBO	€ 560	€ 572	€ 886	€ 904
BHV-er EHBO met coördinatie taken	€ 560	€ 572	€ 1.016	€ 1.037

5. Verlof

Medewerkers moeten verlof opnemen om de balans belasting - belastbaarheid (werkdruk) goed te houden. In dit kader ligt er een belangrijke
verantwoordelijkheid bij de medewerker en de manager.

5.1 Opbouw vakantie-uren

De medewerker heeft per kalenderjaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke vakantie-uren.

Bij in- of uitdiensttreding heeft de medewerker recht op vakantie-uren naar rato van het aantal gewerkte dagen in dat jaar.

De medewerker van wie door het bereiken van de AOW-leeftijd de arbeidsovereenkomst eindigt, heeft voor dat kalenderjaar recht op het aantal jaarlijkse vakantie-uren.

De medewerker die niet werkt wegens arbeidsongeschiktheid bouwt volledig wettelijke vakantie-uren op. De bovenwettelijke vakantie-uren bouwt hij alleen over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheidsperiode op. Als de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is ontstaan, bouwt de medewerker geen bovenwettelijke vakantie-uren op.

5.2 Opnemen vakantie-uren

De medewerker kan tenminste 2 weken, en indien mogelijk 3 weken, aaneengesloten vakantie opnemen tenzij bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. De medewerker in de 5-ploegendienst kan zijn vakantie niet meer dan 3 maal op zaterdag, op zondag en in de nachtdienst van zondag op maandag opnemen.
De medewerker stelt de vakantie tijdig vast, in ieder geval vóór 1 januari. Op deze manier kan Envalior uiterlijk 1 februari aan iedereen laten weten of de vastgestelde aaneengesloten vakantie opgenomen kan worden. Indien geen bericht is ontvangen voor 1 februari is de aaneengesloten vakantie vastgesteld conform de wens van de medewerker.

De leidinggevende kan in overleg met de medewerker van de regeling afwijken. Vakantie-uren zijn definitief na goedkeuring in het daarvoor bestemde administratiesysteem. Een vastgestelde vakantie kan alleen door zwaarwegende bedrijfsomstandigheden worden verschoven naar een ander tijdstip.

De wettelijke vakantie-uren neemt de medewerker op in het kalenderjaar waarop het recht ontstaat. Als dit bij uitzondering door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, neemt de medewerker de niet opgenomen wettelijke vakantie-uren in het daaropvolgende kalenderjaar als eerste op. Wettelijke vakantierechten verjaren na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

De medewerker kan verzoeken om een langdurige periode van verlof op te nemen zoals een periode voorafgaand aan (pre)pensioen. De leidinggevende dient hiermee uitdrukkelijk in te stemmen. Afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd in het personeelsdossier.

5.3 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

De medewerker die arbeidsongeschikt is, neemt voor vakantie ook vakantie-uren op. De medewerker die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, meldt zich volgens de reguliere procedure ziek.

5.4 Sparen en verjaren

De bovenwettelijke vakantie-uren en DI dagen die de medewerker in het kalenderjaar niet heeft opgenomen, worden bijgeschreven op de verlofspaarregeling. Het saldo van de

verlofspaarregeling is maximaal 1000 uren . Het gezamenlijk saldo van de verlofspaarregeling en de rekening-courant is maximaal 1600 uren. Als het maximum saldo is bereikt, betaalt Envalior het te veel aantal uren uit van de verlofspaarregeling. Betaling vindt plaats in de maand januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

De uren op de verlofspaarregeling verjaren niet. De medewerker kan tijdens de arbeidsovereenkomst deze uren alleen in tijd opnemen. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt Envalior de niet opgenomen uren uit.

De waarde van een uur op de verlofspaarregeling is gelijk aan de formule voor het berekenen van het kopen van verlof in MyChoice.

5.5 Overgangsbepalingen rekening-courant

De medewerker met een saldo rekening-courant (voor 1 april 2014) kan deze uren in tijd of geld opnemen. Het uurloon van de rekening-couranturen is:

- afrekening tijdens dienstverband: 0,6% van het jaarsalaris vermeerderd met de toeslag voor ploegendienst of toeslag voor vaste consignatie gedeeld door 14
- afrekening bij einde dienstverband: 0,6% van het jaarsalaris vermeerderd met de toeslag voor ploegendienst of toeslag voor vaste consignatie gedeeld door 12.

De uren op de rekening-courant verjaren niet.

5.6 Collectief verlof

Envalior kan maximaal 24 vakantie-uren collectief aanwijzen. Dit gebeurt voor aanvang van het kalenderjaar en in overleg met de bevoegde ondernemingsraad.

5.7 Ouderschapsverlof en geboorteverlof

Medewerkers hebben recht op ouderschapsverlof en (aanvullend) geboorteverlof conform de Wet arbeid en zorg (WAZO). De toepasselijke vormen van verlof, alsmede de daarbij behorende voorwaarden, duur en regelingen, zijn hierna opgenomen.

5.7.1 (Aanvullend) geboorteverlof

1. Tijdens het geboorteverlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg betaalt Envalior gedurende maximaal eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door.
2. Tijdens het aanvullend geboorteverlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg, dat maximaal vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week bedraagt, ontvangt Envalior een wettelijke uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon over de opgenomen verlofuren.
   Envalior vult gedurende deze periode het bijbehorende deel van het jaarinkomen aan tot 100% van het jaarinkomen zoals dat gold op de dag voorafgaand aan het verlof. De werknemer ontvangt het totaal aangevulde inkomen via de werkgever.
3. Gedurende het wettelijk en aanvullend geboorteverlof tezamen (maximaal zesmaal de overeengekomen arbeidsduur per week) wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van 100% van het pensioengevend jaarinkomen zoals van toepassing op de dag voorafgaand aan het verlof.
4. Gedurende deze periode worden zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren volledig opgebouwd.
5. Gedurende deze periode wordt het MyChoice-budget voor 100% opgebouwd.
6. Voorwaarde voor de in dit artikel genoemde aanvullingen door de werkgever is dat de werknemer tijdig en volledig meewerkt aan het aanvragen en, voor zover van toepassing, overdragen van de wettelijke uitkering aan de werkgever.

5.7.2 Betaald ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op betaald ouderschapsverlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg, tot maximaal negenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week per kind, op te nemen in het eerste levensjaar van het kind.
2. Tijdens het betaald ouderschapsverlof ontvangt Envalior een wettelijke uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon over de opgenomen verlofuren.
3. Envalior vult gedurende deze periode het bijbehorende deel van het jaarinkomen aan tot 70% van het jaarinkomen zoals dat gold op de dag voorafgaand aan het verlof. De werknemer ontvangt het inkomen via de werkgever.
4. Gedurende het betaald ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw, door de werkgever en werknemer, voortgezet op basis van 100% van het pensioengevend jaarinkomen zoals van toepassing op de dag voorafgaand aan het verlof.
5. Gedurende deze periode worden zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren volledig opgebouwd.
6. Gedurende deze periode wordt het MyChoice-budget voor 100% opgebouwd.
7. Voorwaarde voor de in dit artikel genoemde aanvullingen door de werkgever is dat de werknemer tijdig en volledig meewerkt aan het aanvragen en, voor zover van toepassing, overdragen van de wettelijke uitkering aan de werkgever.

5.7.3 Onbetaald ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg tot maximaal zesentwintigmaal de overeengekomen arbeidsduur per week per kind, verminderd met het reeds opgenomen betaald ouderschapsverlof.
2. Tijdens het onbetaald ouderschapsverlof bestaat geen recht op salaris over de opgenomen verlofuren.
3. Gedurende het onbetaald ouderschapsverlof worden geen wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren opgebouwd, tenzij wettelijk anders bepaald.
4. Gedurende het onbetaald ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw door de werkgever en de werknemer voortgezet op basis van 100% van het pensioengevend jaarinkomen zoals van toepassing op de dag voorafgaand aan het verlof.
5. Voorwaarde voor de in dit artikel genoemde aanvullingen door de werkgever is dat de werknemer tijdig en volledig meewerkt aan het aanvragen en, voor zover van toepassing, overdragen van de wettelijke uitkering aan de werkgever.

5.8 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. Tijdens het adoptie- of pleegzorgverlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg betaalt Envalior gedurende maximaal eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week het bijbehorende deel van het jaarinkomen volledig door.
2. Voor zover de werknemer recht heeft op een wettelijke uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, wordt deze uitkering aangewend ter financiering van de loondoorbetaling.
3. Gedurende het adoptie- of pleegzorgverlof wordt de pensioenopbouw, door de werkgever en de werknemer, voortgezet op basis van 100% van het pensioengevend jaarinkomen zoals van toepassing op de dag voorafgaand aan het verlof.
4. Gedurende deze periode worden zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren volledig opgebouwd.
5. Voorwaarde voor de in dit artikel genoemde aanvullingen door de werkgever is dat de werknemer tijdig en volledig meewerkt aan het aanvragen en, voor zover van toepassing, overdragen van de wettelijke uitkering aan de werkgever.

5.9 Zorgverlof

Medewerkers die (mantel)zorg verlenen, kunnen gebruik maken van het wettelijk zorgverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder wordt gewerkt, vult Envalior de pensioenopbouw aan tot

100% (van het jaarinkomen zoals van toepassing de dag voorafgaand aan het zorgverlof).

Zie ook het Envalior intranet voor meer informatie over de wettelijke verlofsoorten en hoe deze aan te vragen.

5.10 Onbetaald verlof

De medewerker kan maximaal 6 maanden aaneengesloten onbetaald verlof opnemen als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

5.11 Bijzonder verlof

De medewerker heeft recht op bijzonder verlof bij:

Gebeurtenis	**Duur**
Huwelijk / aangaan van geregistreerd partnerschap	5 dagen
25- en 40-jarig huwelijk /geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van kinderen, broers, zwagers, (schoon-) zusters	De dag zelf
25-, 40- en 50-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van (schoon- of stief-) ouders of grootouders	1 dag
Bevalling van de partner of adoptie	5 dagen
Overlijden van • partner, (pleeg- , stief- , klein-) kinderen • partner van zijn kind • ouders, stief-, pleeg-, schoon- en grootouders • broers en zusters	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. 4 dagen*
Overlijden van zwagers, schoonzusters inwonende oom, tante, neef of nicht	De tijd dat werkverzuim noodzakelijk is t/m de dag van de begrafenis. Maximaal 1 dag*
25-, 40-, en 50-jarig dienstverband	2 dagen
Bij ontvangen Koninklijke onderscheiding	1 dag
Deelname vakbondsactiviteiten	Benodigde tijd, onder de voorwaarden zoals afgesproken met de vakorganisaties
Deelname aan de cursus voorbereiding op pensioen in het jaar voorafgaand aan pensioen	Maximaal 3 dagen
Andere bijzondere omstandigheden	Een door Envalior te bepalen korte tijd

*Indien omstandigheden van de medewerker daartoe aanleiding geven is maatwerk mogelijk in overleg met HR.

Een dag is voor de bijzonder verlofregeling de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op die dag.

Een partner is de persoon met wie de medewerker getrouwd is, een geregistreerd partnerschap heeft of duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

6. Duurzame inzetbaarheid

6.1 Duurzame inzetbaarheidsuren

Vanaf het jaar waarin de medewerker 45 jaar wordt heeft hij recht op 24 duurzame inzetbaarheidsuren per kalenderjaar. Envalior schrijft in het kalenderjaar niet opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren bij op de verlofspaarregeling.

6.2 Verlofplan

De medewerker maakt in overleg met zijn leidinggevende uiterlijk in het kalenderjaar waarin hij 60 wordt een verlofplan waarin is vastgelegd hoe hij al zijn verlof opneemt voor het bereiken van de AOW-leeftijd met uitzondering van de rekening-couranturen die de medewerker wil laten uitbetalen. Onder de voorwaarde dat de medewerker een verlofplan heeft gemaakt, kan gebruik gemaakt worden van de TOR regeling (zie verder 6.3.). Het verlof kan definitief worden opgenomen nadat het (jaarlijks) door de lijnmanager is goedgekeurd in het daartoe bestemde systeem.

Het verlofplan wordt in het personeelsdossier opgenomen.

6.3 Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR)

1. De Tegemoetkoming Ouderen Regeling (TOR) heeft tot doel bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer voorafgaand aan het (pre)pensioen.
2. De werknemer ontvangt op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt een eenmalige toekenning van TOR-verlofuren na ondertekenen van het verlofplan samen met de leidinggevende.
3. De omvang van de toekenning bedraagt met ingang van 1 maart 2026:
   - 902 uur voor werknemers met een standaard arbeidsduur;
   - 774 uur voor werknemers in een 5-ploegendienst.
4. Werknemers die op 1 maart 2026 reeds TOR-verlof hebben ontvangen en op die datum in dienst zijn, ontvangen een aanvullende toekenning van 70 uur. Deze aanvullende toekenning wordt berekend naar rato van de periode gelegen tussen 1 maart 2026 en de AOW-gerechtigde leeftijd, in verhouding tot de volledige TOR-periode, en wordt naar boven afgerond op gehele uren.
5. De werknemer kan maximaal 208 uur TOR-verlof per kalenderjaar opnemen (5-ploegendienst: maximaal 176 uur). Niet opgenomen TOR-verlof wordt overgeboekt naar het volgende kalenderjaar.
6. De medewerker en de leidinggevende bespreken welke aanpassing in het takenpakket en werkwijze nodig is. Dit is afhankelijk van de invulling van het TOR-verlof.
7. Afspraken over opname van TOR-verlof maken onderdeel uit van het verlofplan. Werknemer en leidinggevende bespreken minimaal eenmaal per kalenderjaar de inzetbaarheid, het takenpakket en de verlofplanning.
8. TOR-verlof wordt in samenhang met wettelijk en bovenwettelijk verlof ingepland. Het verlof is aanvullend van aard, wordt periodiek geboekt en kan niet worden aangewend voor een aaneengesloten langdurige verlofperiode, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders overeenkomen.
9. Niet opgenomen TOR-verlof vervalt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst en wordt niet uitbetaald.
10. De overgangsbepalingen uit eerdere versies van deze regeling blijven van toepassing op situaties waarop zij destijds betrekking hadden.
11. Deze regeling vormt een objectief gerechtvaardigde maatregel ter bevordering van duurzame inzetbaarheid.

6.4. Wet flexibel werken

Als onderdeel van duurzame inzetbaarheid en een goede combinatie belastbaarheid en belasting te houden, is flexibel werken in principe mogelijk bij Envalior. Medewerkers kunnen conform de wet flexibel werken een verzoek indienen ombuiten de normale werktijden te werken of om een deel te werken buiten de normale arbeidsplaats zoals thuiswerk. Over het verzoek wordt vervolgens met de leidinggevende overleg gevoerd.

Afwijzing kan uitsluitend op grond van zwaarwegende bedrijfseconomische redenen en wordt gemotiveerd.

6.5 Bedrijfs-AOW, zie ook Bijlage 4

Envalior en vakorganisaties zijn overeengekomen om, in lijn met het landelijke pensioenakkoord, oudere
medewerkers de mogelijkheid te bieden om maximaal 36 maanden vóór de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken.

Voor medewerkers die niet of niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de stijgende AOW-leeftijd, is een overgangsregeling opengesteld: de Bedrijfs-AOW.

De regeling eindigt van rechtswege indien de wettelijke grondslag voor toepassing van de RVU komt te vervallen en behoeft geen afzonderlijke opzegging.

De Bedrijfs-AOW maakt onderdeel uit van het duurzame-inzetbaarheidsbeleid van Envalior (zie bijlage 4).

Bij deelname aan de Bedrijfs-AOW wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met wederzijdse instemming van de medewerker en Envalior. Direct aansluitend aan de einddatum ontvangt de (deeltijd)medewerker een maandelijkse uitkering, ter hoogte van het fiscaal maximaal vrijgestelde RVU-bedrag (2026: € 2.357 bruto per maand).

Deelname aan de Bedrijfs-AOW is uitsluitend mogelijk voor medewerkers die werkzaam zijn in een zwaar beroep. Binnen Envalior worden als zwaar beroep in ieder geval aangemerkt:

- medewerkers die op het moment van instroom werkzaam zijn geweest in ploegendienst (nachtdienst), en/of

- medewerkers die ten minste 20 jaar werkzaam zijn geweest in een zwaar beroep waarvan maximaal 10 jaar bij een voorgane werkgever (de bewijslast ligt volledig bij de medewerker).

De nadere voorwaarden, instroomcriteria en uitvoeringsregels van de Bedrijfs-AOW zijn vastgelegd in bijlage 4 en maken integraal onderdeel uit van deze cao.

Deelname aan de Bedrijfs-AOW vindt plaats op vrijwillige basis.

7. Opleiding

7.1 Opleidingskosten

Als het voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is om een opleiding (inclusief trainingen) te volgen, vergoedt Envalior de opleidingskosten. Daarnaast stimuleert Envalior medewerkers

om opleidingen te volgen in het kader van duurzame inzetbaarheid.

De medewerker en de leidinggevende stemmen van tevoren de vergoeding van de opleidingskosten af.

Opleidingskosten zijn:
- de kosten van de opleiding zelf
- het inschrijf- en examengeld
- verplicht studiemateriaal
- de reis- en noodzakelijke verblijfskosten
- de opleidingsuren: de les- en examenuren en de reistijd van en naar de locatie van de opleiding.

Computers, tablets, randapparatuur e.d. vallen niet onder opleidingskosten.

7.2 Noodzakelijke opleidingen

Als de opleiding noodzakelijk is voor de (toekomstige) uitoefening van de functie, vergoedt Envalior 100% van de opleidingskosten. De opleiding is in principe onder werktijd. Voor zover dat niet kan, compenseert Envalior de opleidingsuren in tijd.

7.3 Andere opleidingen

In alle andere gevallen kan Envalior 60% van de opleidingskosten vergoeden. Als de opleiding onder werktijd is, zijn de eerste 5 dagen voor rekening van Envalior en daarna compenseert Envalior 60% van de opleidingsuren in tijd.
Voor zover de opleiding volledig buiten werktijd is, compenseert Envalior 60% van de opleidingsuren in tijd.

7.4 Opleidingen bij ploegendienst

De opleidingsuren in ploegendienst vallen zoveel mogelijk samen met de werktijd.
Bij een opleiding van minimaal 6 uur in dagvenster, kent Envalior als opleidingsuren toe:
- bij een ochtend- of middagdienst: de gehele dienst
- bij een nachtdienst: de voorgaande nachtdienst én de daaropvolgende nachtdienst.

Bij de combinatie van minder dan 6 uur opleiding in dagvenster en nachtdienst, kent Envalior als opleidingsuren toe: de voorgaande nachtdienst of de nachtdienst volgens rooster.

Bij een opleiding op een roostervrije dag krijgt de C32 t/m C38 medewerker voor de opleidingsuren compensatie in tijd of uitbetaling als overwerkuren.

Als er sprake is van een opleiding die Envalior voor 60% vergoedt, geldt de 60%-vergoeding ook voor de compensatie in tijd of de uitbetaling als overwerkuren.

Als de opleiding minimaal 1 kalenderweek aaneengesloten is, roostert Envalior de medewerker voorafgaand aan de opleiding niet in na zaterdag 23.00 uur en na de opleiding niet op of voor de zondag 7.00 uur.

7.5 Terugbetaling opleiding

De opleidingskosten boven € 2.500 betaalt de medewerker aan Envalior terug bij einde dienstverband binnen 2 jaar na de datum van uitbetalen van de opleidingskosten. Na afronding van de opleiding gaat het resterende bedrag met 1/24 per maand omlaag.

Ook vindt terugbetaling plaats als de medewerker:
- de opleiding voortijdig beëindigt en/of
- de opleiding 6 maanden heeft onderbroken en/of
- de opdrachten van de opleiding niet uitvoert.

Er geldt geen terugbetalingsverplichting voor de medewerker:

- bij einde dienstverband als gevolg van boventalligheid
- als Envalior de opdracht heeft gegeven een bepaalde opleiding te volgen.

Envalior en de medewerker kunnen hierover andere afspraken maken.

7.6 Leerwerktraject

De medewerker die bij Envalior werkt op basis van een leerwerktraject, combineert werken met het volgen van een (beroeps)opleiding bij Envalior . Voor deze medewerkers geldt in plaats van dit hoofdstuk:

- Envalior betaalt de kosten van de opleiding voor 100%.
- Er is 1 vaste studiedag per week en dan is de medewerker in het leerwerktraject aanwezig tijdens de lestijden van 8.30 uur tot
  16.00 uur.
- Als de studiedag tussen 2 nachtdiensten valt, komt voor de eerste nachtdienst een andere dienst in de plaats. De medewerker in het leerwerktraject werkt dan mee in een ander team. De medewerker hoeft de tweede nachtdienst niet aanwezig te zijn. Het verschuiven/vervallen van deze (nacht)diensten heeft geen gevolgen voor salaris en ploegentoeslagen.
- De medewerker is ook verplicht aanwezig als de studiedag op een vrije dag valt. Envalior compenseert deze dag niet (geen uitbetaling en geen compensatie in tijd).
- Tijdens de schoolvakanties zijn er geen studiedagen. De medewerker volgt in het leerwerktraject in principe de teamcyclus (tenzij tijdig met de teamleider een andere afspraak is gemaakt).
- De medewerker neemt vakantie-uren in een leerwerktraject op tijdens de schoolvakanties. De medewerker mag geen verlof opnemen op studiedagen.

Voor dit leerwerktraject zijn specifieke afspraken opgenomen in de arbeidsovereenkomst, inclusief een studiekostenbeding en spelregels.

7.7 Stage en vergoeding

In de stage-overeenkomst wordt de focus op leren en de leerdoelen vastgelegd. Tijdens de stage of leerbaan bij Envalior krijgen studenten goede begeleiding en een (sociaal) veilige werkomgeving geboden. Ongeacht het opleidingsniveau dat wordt gevolgd, ontvangt een stagiaire een (onkosten)vergoeding van 500 euro bruto per maand (fulltime basis).

8. Sociale zekerheid en pensioen

8.1 Arbeidsongeschiktheid en inkomen

De medewerker die verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, ontvangt de eerste 104 weken de wettelijke loondoorbetaling aangevuld tot een percentage van het jaarinkomen dat hij zou ontvangen bij volledig werken:

Periode	Aanvulling tot
Week 0 t/m 52	100%
Week 53 t/m 78	90%
Week 79 t/m 104	80%

De medewerker die in deze periode van 104 weken om medische redenen minder betaald werk doet, ontvangt 100% van zijn oorspronkelijke jaarinkomen.

Als de volledig arbeidsongeschikte medewerker in de periode van 104 weken weer aan het werk gaat – geheel of gedeeltelijk en al of niet in een andere functie – en binnen 4 weken opnieuw volledig arbeidsongeschikt wordt, loopt de periode uit de tabel door en wordt dit niet gezien als onderbreking.

De medewerker die na de periode van 104 weken om medische redenen blijvend minder betaald werk gaat verrichten, wordt beloond op basis van zijn nieuwe functie, dienstrooster en arbeidsduur. Als de medewerker hierdoor jaarinkomen verliest, is de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid van toepassing (bijlage 2).

Als de medewerker rechten tegenover derden kan claimen, moet hij Envalior informeren. Het overdragen van deze rechten aan Envalior is een voorwaarde voor de aanvulling op de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

De medewerker die arbeidsongeschikt is, moet zich houden aan de verzuim- en gedragsregels en (wettelijke) voorschriften. Envalior heeft het recht de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en/of de aanvulling op te schorten, te verlagen of te beëindigen, als de medewerker zich hier niet aan houdt.

Het nieuwe jaarinkomen, eventuele uitkering(en) en aanvulling(en) zullen samen nooit meer zijn dan 100% van het jaarinkomen dat de medewerker ontving voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid.

8.2 Uitdiensttreding wegens arbeidsongeschiktheid (WIA/WAO)

Wanneer de medewerker uit dienst treedt en door UWV in aanmerking komt voor een WIA- of WAO-uitkering, ontvangt de medewerker bij uitdiensttreding:

1. **Een eenmalige uitkering van 1/12 van het jaarinkomen**.
2. **Een geschenk van € 750**, dat de medewerker desgewenst kan doneren aan een erkend goed doel.

Deze regeling geldt uitsluitend wanneer de beëindiging van het dienstverband rechtstreeks verband houdt met de vastgestelde arbeidsongeschiktheid.

8.3 Uitdiensttreding wegens bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Wanneer de medewerker uit dienst treedt in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, ontvangt de medewerker bij uitdiensttreding:

1. Een eenmalige uitkering van 1/300 van het jaarinkomen per volledig dienstjaar, tot een maximum van 25 dienstjaren.
2. Een geschenk van € 750, dat de medewerker desgewenst kan doneren aan een erkend goed doel.

Deze uitkering wordt uitsluitend toegekend indien het dienstverband eindigt op de AOW-gerechtigde leeftijd en niet door een pensioenuitkering met een startdatum vóór de AOW-gerechtigde leeftijd of door deelname aan de Bedrijfs-AOW.

8.3 Collectieve verzekeringen

De medewerker kan deelnemen aan de door Envalior afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.

Envalior heeft een collectieve ongevallenverzekering afgesloten voor alle medewerkers van Envalior in Nederland. De verzekering dekt volgens de voorwaarden het risico van overlijden en blijvende invaliditeit door een ongeval. Envalior betaalt de premie.

8.4 Pensioen

Bij Envalior geldt een pensioenregeling. De medewerker is verplicht deel te nemen volgens de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds PDN.

In uitzonderlijke gevallen en ter beoordeling van Envalior kan een medewerker worden ontheven van de verplichting om deel te nemen.

De medewerker is een pensioenbijdrage verschuldigd. Dit bedrag wordt door Envalior in maandelijkse termijnen ingehouden op het salaris. De bijdrage is 6% van het bedrag waarmee het pensioengevend jaarinkomen uitgaat boven het in dat kalenderjaar geldende bedrag van de franchise uit artikel 1 van het pensioenreglement.

In de periode waarin de medewerker loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid ontvangt, bouwt hij pensioen op alsof hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. De medewerker betaalt hiervoor ook de pensioenbijdrage.

Envalior volgt de toeslagverlening zoals die door Stichting Pensioenfonds PDN wordt bepaald op basis van het pensioenreglement. Deze toeslag kan maximaal bedragen: de stijging van de consumentenprijsindex (CPI-Alle Bestedingen-afgeleid), zoals vastgesteld door het CBS. Bij de vaststelling van deze toeslag gaat het bestuur van het pensioenfonds uit van het percentage waarmee de consumentenprijsindex in de laatst verstreken maand oktober is gestegen ten opzichte van het percentage in de maand oktober in het voorafgaande jaar. Het bestuur van het pensioenfonds beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast.

Envalior volgt één op één de pensioenovereenkomst die DSM Nederlands B.V., mede namens DSM NL Services B.V. heeft afgesloten met de betrokken vakbonden. Deze pensioenovereenkomst maakt deel uit van de cao, is opgenomen als bijlage 3 en vastgelegd in de pensioenreglementen van Stichting Pensioenfonds PDN.

8.5 Overlijden

Als de medewerker overlijdt, hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bestaat uit het inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus 2/12 deel van het jaarinkomen. Dit bedrag wordt verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen. Envalior draagt zorg voor een rouwkrans met lint en een advertentie in een landelijk of regionaal dagblad.

9. Verplichtingen en bijzondere -bepalingen

9.1 Goed werkgever en werknemer

Envalior en de medewerker gedragen zich als een goed werkgever en een goed werknemer. De medewerker volgt de instructies en voorschriften van Envalior.

9.2 Schorsing en disciplinaire maatregelen

Als het vermoeden of de zekerheid bestaat dat de medewerker zich niet als een goed werknemer heeft gedragen, kan Envalior de medewerker voor korte duur schorsen om onderzoek te doen en/of beraad te hebben. Envalior deelt de schorsing mondeling mee en bevestigt dit schriftelijk. Onder bepaalde omstandigheden kan het bedoelde gedrag ook buiten het uitoefenen van de functie of buiten het bedrijf hebben plaatsgevonden. De medewerker krijgt de mogelijkheid zich te verantwoorden.

Envalior bericht de medewerker over de feiten en de uitkomst van het onderzoek tenzij de vertrouwelijkheid van de gegevens dit niet toelaat. De uitkomst kan leiden tot het opleggen van een disciplinaire maatregel. De maatregel is afhankelijk van de aard van het gedrag en de omstandigheden waaronder het gedrag heeft plaatsgevonden.

Als het vermoeden (de reden van de schorsing) ongegrond blijkt, ontvangt de medewerker een brief waarin dit wordt hersteld.

Envalior kan disciplinaire maatregelen nemen bij laakbare daden of gedragingen van de medewerker. Dit kan gaan over:

- daden of gedragingen die een reden tot ontslag op staande voet zijn
- daden of gedragingen die zo ernstig zijn dat de Envalior redelijkerwijs tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over zou kunnen gaan
- daden of gedragingen die Envalior niet kan toestaan uit oogpunt van de goede orde en/of uit oogpunt van een veilige bedrijfsvoering.

De maatregel kan zijn:

- mondelinge en/of schriftelijke waarschuwing
- disciplinaire schorsing waarbij het inkomen wordt ingehouden over maximaal 7 dagen/diensten
- tijdelijke of blijvende ontheffing uit de huidige functie (zonder financiële compensatie)
- plaatsing in minder betaald werk (zonder financiële compensatie)
- beëindigen van de arbeidsovereenkomst, inclusief de mogelijkheid van ontslag op staande voet.

Envalior kan deze maatregelen ook gecombineerd toepassen. Als Envalior besluit tot een disciplinaire schorsing, kan Envalior besluiten hiervoor de schorsingsperiode geheel of gedeeltelijk te gebruiken.

De medewerker ontvangt de mededeling met het besluit tot een maatregel schriftelijk en gemotiveerd.

De medewerker kan bezwaar indienen als Envalior een maatregel aan hem oplegt. Dit bezwaar dient hij in bij de directeur van Envalior. Het indienen van een bezwaar leidt niet tot uitstel van het uitvoeren van de maatregel.

9.3 Concurrentiebeding

Envalior kan bij indiensttreding of bij functiewijziging een concurrentiebeding als voorwaarde stellen.

9.4. Geheimhouding en eigendommen

De medewerker is tijdens en na zijn arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van alles wat hem direct of indirect als gevolg van zijn dienstverband bekend is (geworden) of wat hij (mede) heeft ontwikkeld en waarvan hij kan of behoort te weten dat het vertrouwelijke informatie is. Dit betreft ook knowhow, andere intellectuele eigendomsrechten (octrooien, merken, domein namen, auteursrechtelijk beschermd werk) van Envalior groep en informatie die anderszins geheim moet blijven. Onder de verplichting valt ook alle informatie waarvan het openbaar worden of delen met anderen tot schade kan leiden voor Envalior groep of derden inclusief klanten en relaties. Alle hiervoor bedoelde informatie is en blijft eigendom van Envalior groep en de medewerker zal de informatie voor geen ander doel aanwenden dan waarvoor hij ermee bekend is geraakt.

De medewerker zal alle informatie en eigendommen van Envalior groep (inclusief gegevensdragers en intellectuele eigendommen waaronder knowhow, uitvindingen, merken, auteursrechtelijk werk en domein namen) voor het einde van de arbeidsovereenkomst inleveren bij en overdragen aan Envalior groep.

De medewerker levert voor het einde van de arbeidsovereenkomst alle bedrijfseigendommen bij Envalior in.

Als de medewerker deze verplichtingen niet nakomt, is hij gehouden tot schadevergoeding.

9.5 Uitvinding en octrooi

De medewerker meldt aan dsm-firmenich en/of Envalior groep direct een door of met hem tijdens zijn dienstverband gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid van een onderneming van Envalior groep of de onderneming waar de medewerker werkt. Het maakt daarbij geen verschil of de uitvinding in kantooruren of daarbuiten is gedaan.

Voor zover niet al van rechtswege voor dsm-firmenich en/of Envalior groep aanspraak op octrooi en/of de uitvinding bestaat, is medewerker verplicht de rechten in verband met zijn uitvinding aan Envalior groep over te dragen. Onder ‘de rechten in verband met zijn uitvinding’ wordt ook verstaan het recht op het aanvragen van octrooi en het recht om de uitvinding geheim te houden. dsm-firmenich en/of Envalior groep betaalt de kosten verbonden aan de overdracht.

Envalior groep kan ten aanzien van de omschreven verplichtingen nadere regels vaststellen.

Als Envalior groep gebruik maakt van het recht op overdracht, kan een billijk bedrag worden toegekend aan de medewerker voor het gemis aan octrooi. Dit is niet het geval als het aanwenden van bijzondere kennis en het doen van uitvindingen in de aard van de functie zit.

Onder Envalior groep wordt verstaan Envalior GmbH. en/of een daaraan (in)direct gelieerde onderneming.

9.6 Nevenwerkzaamheden

De medewerker die betaalde nevenwerkzaamheden wil verrichten of een onderneming wil uitoefenen, mag dat tenzij Envalior dit om zwaarwegende bedrijfsbelangen weigert. Envalior kan deze toestemming gemo-tiveerd weigeren of intrekken als de werkzaamheden schadelijk kunnen zijn voor een goede invulling van de arbeidsovereenkomst (zoals risico’s op gebied van gezondheid, veiligheid en/of overtreden arbeidstijdenwet) of de zakelijke belangen van Envalior kunnen schaden (zoals vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of voorkomen belangenconflict). Envalior kan de nevenwerkzaamheden ook gedeeltelijk of onder voorwaarden toestaan.

9.7. Externe profilering / social media

De medewerker presenteert zich vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst niet meer als een medewerker van Envalior groep.

Indien en voor zover medewerker zich uit op sociale media zoals LinkedIn, Facebook, Twitter etc., zal Medewerker zich vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst ook op die media zich niet langer profileren als een actieve medewerker van Envalior groep.

10. Afspraken cao-partijen

10.1 Periodiek Overleg Envalior Nederland

Er is een Commissie Periodiek Overleg Envalior Nederland. Dit is het overleg tussen Envalior Nederland en de vakorganisaties die partij zijn bij de cao.

Dit overlegorgaan komt tenminste twee keer per jaar bijeen.

Vakorganisaties zullen overleggen met het management over het bedrijfseconomische en sociale beleid van de onderneming. Onderwerpen van dit overleg zijn: de meer jaren strategie, het businessplan, het investeringsbeleid, het sociale beleid, het werkgelegenheidsbeleid, het opleidingsbeleid, performance management, functiewaarderingssysteem, werkdruk, mantelzorg, flexwerkers en opleidingen, pensioenen, participatiebanen, werkgeversbijdrage vakbondscontributie en afhandeling afkoop DSM-personeels-optieregeling als vaste onderwerpen op de agenda komen om hier samen een invulling aan te geven.

Envalior informeert vakorganisaties zo snel als mogelijk is bij:
- het aangaan van een fusie
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of
- een ingrijpende reorganisatie met consequenties voor de personeelsbezetting

zodat de commissie overwogen maatregelen en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor de medewerkers kan bespreken.

Als er een onderzoek is gedaan door een extern bureau naar de organisatie van Envalior waarbij de werkgelegenheid in Nederland kan veranderen, zal Envalior de uitkomsten van het onderzoek in de commissie periodiek overleg presenteren. Dit hoeft Envalior niet te doen als hiervoor zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang zijn.

Als Envalior binnen een jaar na een collectief ontslag weer personeel aanneemt, geeft Envaior bij sollicitaties voorrang aan de ontslagen medewerkers. De medewerkers die daarvan het langste dienstverband bij Envalior hadden, hebben voorrang. Voorwaarde is dat zij geschikt zijn om de werkzaamheden uit te voeren.

Als Envalior en 1 of meer vakorganisaties een andere uitleg hebben van de cao of andere regelingen die gaan over arbeidsvoorwaarden, proberen zij dit in overleg op te lossen. Als dat niet lukt, kunnen zij het aan de rechter voorleggen.

Envalior mag de medewerker niet benadelen of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen vanwege zijn kaderlidmaatschap van een vakorganisatie of het vervullen van een bestuursfunctie van een vakorganisatie.

De vakorganisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zo veel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust proberen tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking organiseren en stakingen van derden niet steunen.

Dit geldt niet wanneer Envalior:
- overweegt of besluit een fusie aan te gaan of
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel sluit of
- de personeelsbezetting ingrijpend reorganiseert

en
- wanneer de belangen van de medewerkers meespelen en
- de vakorganisaties daartegen vanuit het belang van de medewerkers zeer ernstige bezwaren hebben.

De vakorganisaties zullen voordat zij een staking organiseren eerst overleggen met Envalior.

Envalior zal alleen uitsluiting toepassen (stopzetten loondoorbetaling) als tegenmaatregel bij staking. Envalior zal voor zij dit doet eerst overleggen met de vakorganisaties.

Bij staking of arbeidsonrust zullen de vakorganisaties voor zover mogelijk ervoor zorgen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor de handhaving van de veiligheid en het behoud van materiaal en installaties, door gaan.

10.2 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

Envalior geeft aan de vakorganisaties zolang zij contractpartij zijn een jaarlijkse bijdrage in de kosten van het vakbondswerk. De bijdrage is gebaseerd op 40% van de jaarlijkse afgedragen contributiesom door de medewerkers die lid zijn. De jaarlijkse bijdrage wordt voor een periode van 3 jaar vastgesteld over de periode april t/m maart. Betaling van de jaarlijkse bijdrage vindt achteraf plaats in 2 gelijke termijnen, in oktober en april.

Voorwaarde voor betaling is dat iedere vakorganisatie om de 3 jaar in april een accountantsverklaring overlegt met de volgende gegevens:

- de totale contributiesom op jaarbasis die is afgedragen door de medewerkers die lid zijn (peildatum 1 april)
- het aantal medewerkers dat lid is met vermelding op welke locatie ze werkzaam zijn (peildatum 1 april)

de verplichting dat de vakorganisatie de bijdrage niet aanwendt voor stortingen in weerstandskassen of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen fondsen, en ook niet voor directe of indirecte restitutie van contributie.

10.3 Vakbondscontributie

De medewerker kan de door hem betaalde vakbondscontributie, door het overleggen van een op naam gesteld betaaloverzicht, met het salaris laten verrekenen. Dit kan voor zover het fiscaal is toegestaan.

10.4 Solitaire functie

Envalior kan met de medewerker die behoort tot een nader aangegeven categorie van medewerkers in een solitaire functie, overeenkomen welke bepalingen van deze cao aangepast worden of niet van toepassing zijn.

10.5 Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

Uitgangspunt is dat Envalior in principe alle vaste werkzaamheden in Nederland door eigen personeel laat doen. Envalior kan alleen na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad gebruik maken van personeel van derden, waaronder uitzendkrachten. Voorwaarde is dat daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar komt.

Envalior kan in de volgende gevallen personeel van derden inschakelen:

- bepaalde specialistische werkzaamheden
- incidentele piekbelasting
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim
- niet ingevulde vacatures voor bepaalde tijd
- tijdelijke overgangsfase in de organisatie ten gevolge van voorgenomen structurele wijzigingen.

Leeswijzer en definities

Waar medewerker, hij of hem staat, wordt ook medewerkster, zij en haar bedoeld.

Envalior:	Envalior B.V.
Envalior groep:	Envalior GmbH en/of een daaraan (in)direct gelieerde onderneming.
Vakorganisatie:	de vakorganisatie(s) met wie deze cao is afgesloten.
Jaarsalaris:	het overeengekomen bruto jaarsalaris inclusief de wettelijke vakantietoeslag.
Jaarinkomen:	de som van: • het bruto jaarsalaris • de vaste toeslagen voor ploegendiensten of consignatie • de toeslagen bij minder betaald werk om bedrijfsredenen • de garantietoeslag op basis van de Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid.
Uurloon:	0,041% van het voltijd jaarsalaris.
Dagvenster:	de tijd tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag t/m vrijdag.
Diensttijd:	de periode waarin de medewerker onafgebroken in dienst is geweest van Envalior of een rechtsvoorganger of bij een van de bedrijven waarin Envalior groep voor minimaal 50% deelneemt.

Ondertekening

Envalior B.V.

FNV

Vakbond De UNIE

Synergo-vhp,

CNV

Bijlage 1: Protocol

Studie-afspraken en projecten

Salaris en performance (uitkering): Envalior beoordeelt het functioneren van de medewerker middels een jaarlijkse beoordeling. Een beoordelingsafhankelijke salarisverhoging of toekenning van een performance-uitkering is jaarlijks op 1 april. Er wordt een gezamenlijke werkgroep geformeerd met vertegenwoordigers van werkgever en vakbonden om te komen tot duidelijke en gedragen merit-principes voor de toekomst.

Duurzame inzetbaarheid: Er zal een werkgroep duurzame inzetbaarheid worden ingesteld die onderzoekt of het zinvol en wenselijk is dat de generatiepactregeling wordt ingevoerd naast, of in plaats van de bestaande TOR regeling.

Ook zal er een werkgroep worden ingesteld rondom bedrijfs AOW waar beslissingen genomen moeten worden rondom zware beroepen.

Werkdruk: Werkdruk heeft alle aandacht en we gaan met extra aandacht voor Beekerveld oplossingen zoeken en met voorstellen komen in het periodiek overleg.

Participatiewet: We streven ernaar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkervaringsplek aan te bieden.

Flexkrachten: Flexkrachten zetten we alleen in voor piek en ziek en we streven ernaar goede kandidaten zo snel als mogelijk een vast contract aan te bieden.

Thuiswerken: Thuiswerken is toegestaan met als streef verdeling; 3 dagen op kantoor en 2 dagen thuis bij fulltime dienstverband

Reservisten: We volgen de ontwikkelingen landelijk en staan open om medewerkers in de gelegenheid te stellen om reservist te worden bij Defensie als zij dit aanvragen.

Werkgroep Merit-principes: Cao-partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao een gezamenlijke werkgroep Merit in te richten, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgever en de vakorganisaties.

Bijlage 2: Compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer die om medische redenen blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor jaarinkomen derft, wordt hiervoor gecompenseerd.
2. Onder een verplaatsing om medische redenen wordt verstaan een interne verplaatsing op basis van arbeidsongeschiktheid die door het UWV is vastgesteld en die als zodanig door de bedrijfsarts is geadviseerd.
3. Onder minder betaald werk wordt verstaan:
   a. werk van een lagere salarisschaal;
   b. verlies of verlaging van:
   - de toeslag voor ploegendienst als bedoeld in cao-artikel 3.2.;
   - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in cao-artikel 4.3;
   - blijvend minder werken dan de contractuele arbeidsduur als bedoeld in cao-artikel 3.2.

4a. Onder vroeger jaarinkomen wordt verstaan het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 1 lid 5 van deze bijlage van toepassing is vanaf de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

4b. Onder nieuw jaarinkomen wordt verstaan de som van de navolgende inkomenselementen:
   - het jaarsalaris zoals opgenomen in de definitie;
   - de eventuele toeslag voor ploegendienst als bedoeld in cao-artikel 3.2;
   - de vaste toeslag voor consignatie als bedoeld in cao-artikel 4.3;
   - de uitkering als gevolg van de WIA.

4c. Onder garantietoeslag wordt verstaan het bedrag dat nodig is om het verschil tussen het nieuw jaarinkomen en het inkomensniveau waarop de werknemer op grond van artikel 2 van deze bijlage aanspraak heeft te overbruggen.

4d. Onder garantie-inkomen wordt verstaan de som van het nieuw jaarinkomen en de garantie-toeslag.

5. De toeslagen voor ploegendienst en voor consignatie worden slechts tot het vroeger jaarinkomen gerekend, indien de bedoelde toeslag gedurende vijf jaren onmiddellijk aan de verplaatsing voorafgaande door de werknemer voor ten minste 2/3 van de verrichte diensten in zijn normale dienstrooster is genoten.

6. Het vroeger jaarinkomen bedraagt maximaal het jaarinkomen zoals geldend de dag vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 2 De inkomensgarantieregeling

1. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, geldt een inkomensgarantie afhankelijk van het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	**Garantie inkomen**
0 t/m 4	70%
5 t/m 9	70%
10 t/m 14	70%
15 t/m 19	70%
20 t/m 24	75%
25 t/m 29	75%
30 t/m 32	75%
≥ 33	80%

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger jaarinkomen.

2. Voor de werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is, doch minder dan 80%, geldt een inkomensgarantie als volgt:

2.1 Bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit bedraagt gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 70% van het vroeger jaarinkomen.
2.2 Indien sprake is van benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA (en aanspraak op een vervolguitkering aan de orde is), zal bespreking hiervan plaatsvinden in de Hardshipcommissie.
2.3 Bij benutting van meer dan 50% maar minder dan 100% van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen, als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 75% van het vroeger jaarinkomen.
2.4 Bij benutting van 100% of meer van de restcapaciteit bedraagt zowel gedurende de periode waarin een loongerelateerde uitkering uit hoofde van de WIA wordt ontvangen als die waarin een loonaanvullingsuitkering aan de orde is, het garantie-inkomen – zo nodig door toekenning van een garantietoeslag – 80% van het vroeger jaarinkomen.
2.5 Voor overwerk wordt alleen compenserend vrij toegekend.

3. Indien sprake is van een garantie-inkomen mag de werknemer 50% van de toename van het jaarinkomen behouden.
4. Het vroeger jaarinkomen wordt indien en zodra er sprake is van een algemene aanpassing van
   a. de salarissen en/of
   b. de toeslagen genoemd in artikel 1 lid 3 sub b, indien en voorzover die toeslagen ook deel uitmaken van het nieuw jaarinkomen,

   dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 3 De afkoop-/afbouwregeling

1. De inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd door een bedrag dat enerzijds afhankelijk is van het inkomensverschil en anderzijds van een tijdvak gerelateerd aan het aantal volle dienstjaren op het moment dat de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte eindigt, conform navolgende tabel:

Dienstjaren	**Afbouwperiode**
0 t/m 4	-
5 t/m 9	12 mnd
10 t/m 14	24 mnd
15 t/m 19	36 mnd
20 t/m 24	48 mnd
25 t/m 29	60 mnd
30 t/m 32	72 mnd
≥ 33	tot AOW leeftijd

2. De grondslag voor de compensatie betreft het verschil tussen het vroegere jaarinkomen en het nieuwe jaarinkomen na het verstrijken van het tijdvak van loondoorbetaling bij ziekte, met dien verstande dat indien het nieuwe jaarinkomen hoger is dan het garantie-inkomen, het nieuwe jaarinkomen in aanmerking wordt genomen en in het andere geval het garantie-inkomen. Het gedefinieerde verschil wordt bij 5 of meer dienstjaren lineair afgebouwd tot 0 in het aantal maanden als in voorgaande tabel.
3. De berekening van het bedrag van de compensatie vindt éénmalig plaats, in principe bij het einde van de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte, onder de voorwaarde dat een blijvende (her)plaatsing is gerealiseerd.
4. De compensatie wordt, verhoogd met een opslag van 50% mede ten behoeve van compensatie voor pensioenverlies, uitgekeerd als een bedrag ineens, met dien verstande dat de werknemer desgewenst een deel van dit bedrag kan laten inhouden voor inleg in de

pensioenspaarmodule.

Bijlage 3: Pensioenovereenkomst

Ondergetekenden,
DSM Nederland B.V. mede rechtsgeldig optredend voor DSM NL Services B.V. (hierna: DSM of Werkgever),
en
FNV, gevestigd te Utrecht,
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
Vakbond De UNIE, gevestigd te Culemborg,
SYNERGO-vhp, gevestigd te Geleen,
(hierna: Vakorganisaties)

alle samen hierna : Sociale Partners

Overwegende dat,
1. Sociale Partners momenteel de voorbereidingen treffen voor de overgang naar een nieuwe pensioenovereenkomst gebaseerd op de Wet Toekomst Pensioenen.
2. De vigerende uitvoerings- en pensioenovereenkomst eindigen per 31 december 2025 met de mogelijkheid van één jaar verlenging;
3. Sociale Partners overleg hebben gevoerd over het tot stand brengen van een tussentijdse wijziging van de pensioenovereenkomst;
4. Sociale Partners belang hechten aan continuïteit in de uitvoering van de pensioenovereenkomst en dat het om die reden hun voorkeur heeft dat DSM Nederland BV daartoe opnieuw een uitvoeringsovereenkomst aangaat met stichting Pensioenfonds DSM Nederland (hierna: PDN);

Komen onderstaande Pensioenovereenkomst overeen die voldoet aan het bepaalde in hoofdstuk 2, alsmede 102a van de Pensioenwet:

A. Inhoud pensioenregeling

1. Algemeen

De pensioenregeling is een Collective Defined Contribution (CDC) regeling met het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet, met dien verstande dat
   a. opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen met inachtneming van het hierna bepaalde onder B.2 en B.3, in overeenstemming met het ter zake bepaalde in de Pensioenwet kunnen worden verlaagd;
   b. de jaarlijkse tijdsevenredige opbouw van aanspraken met inachtneming van het hierna bepaalde onder C.7, tijdens de looptijd van deze overeenkomst lager kan worden vastgesteld.

2. Definities
   a. Het pensioengevend jaarinkomen bestaat uit:
      - het jaarinkomen
      - de feestdagvergoeding (voor zover die daadwerkelijk wordt genoten)
   b. de WAO-uitkering c.q. de WIA-uitkering (inclusief vakantie-uitkering) De franchise wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door vermenigvuldiging van het bedrag dat gold in het voorafgaande kalenderjaar met het percentage waarmee per die datum de franchise als bedoeld in artikel 18a, lid 8, eerste volzin, Wet Loonbelasting 1964 wordt verhoogd. De franchise voor het kalenderjaar 2025 is vastgesteld op € 18.475,- (bruto).
   c. Het maximum jaarinkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking wordt genomen is gelijk aan het bedrag genoemd in artikel 18ga Wet Loonbelasting 1964 (voor 2025 is dit een jaarinkomen van € 137.800,-).

3. Ouderdomspensioen
   a. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van ouderdomspensioen op basis van een middelloonregeling, met een opbouw van 1,738% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en -indien van toepassing- met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
   b. Het ouderdomspensioen gaat in op de dag waarop de 67-jarige leeftijd wordt bereikt. Indien gedurende de looptijd van deze Pensioenovereenkomst op grond van het bepaalde in artikel 18a, lid 11, Wet Loonbelasting 1964 een verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt voorgeschreven zullen Sociale Partners de nieuwe pensioenopbouw daaraan aanpassen met ingang van de dag dat betreffende wettelijke bepaling van kracht wordt.

4. Partnerpensioen
   a. De pensioenregeling voorziet in partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een tijdsevenredige opbouw van 1,3125% per jaar, over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
   b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de medewerker zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
   c. De pensioenregeling voorziet in tijdsevenredige opbouw van tijdelijk partnerpensioen bij overlijden, op basis van een middelloonregeling met een opbouw van 0,2625% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
   d. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het opgebouwde tijdelijk partnerpensioen aangevuld tot het partnerpensioen dat tot de AOW-leeftijd van de medewerker zou zijn opgebouwd op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
   e. Tot de nabestaande partner de AOW-leeftijd heeft bereikt, wordt het partnerpensioen, zoals op basis van vorenstaande bepalingen vastgesteld, aangevuld met een uitkering ingevolge een Anw-hiaatverzekering.
   f. Bij hertrouwen of het opnieuw aangaan van een daarmee te vergelijken relatie vervalt het partnerpensioen als bedoeld onder b, d en e.
5. Wezenpensioen
   a. De pensioenregeling voorziet in een wezenpensioen dat op basis van middelloon wordt berekend als 0,2625% per jaar over het pensioengevend jaarinkomen onder aftrek van de franchise en, indien van toepassing, met inachtneming van het maximum jaarinkomen.
   b. Bij overlijden vóór de pensioendatum wordt het wezenpensioen aangevuld tot het wezenpensioen dat zou zijn verkregen op het moment dat de medewerker de AOW-leeftijd zou hebben bereikt, op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór het overlijden.
   c. Voor ouderloze wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld.

6. Arbeidsongeschiktheid
   a. De pensioenregeling voorziet bij arbeidsongeschiktheid in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw over het pensioengevend jaarinkomen, met inachtneming van het maximaal jaarinkomen, naar de mate van arbeidsongeschiktheid.
   b. De pensioenregeling voorziet in een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voor volledig arbeidsongeschikte medewerkers van 70% van het pensioengevend jaarinkomen voor zover uitgaand boven het maximale loon voor de sociale verzekeringen. Het hiervoor onder A.2.b. bedoelde maximale jaarinkomen is daarbij niet van toepassing.
7. De pensioenregeling biedt de keuzemogelijkheden die op basis van de Pensioenwet zijn toegestaan.

B. Indexatie en korting

1. PDN moet zich in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling ten doel stellen de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers en de pensioenaanspraken en pensioenrechten van de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks te indexeren. Hiervoor wordt geen premie betaald; de indexatie wordt gefinancierd uit beleggingsrendement.
    a. De maatstaf voor de indexatieambitie is daarbij voor de deelnemers de (gemiddelde) algemene loonsverhoging bij de Werkgever. In het kader van de Wet Toekomst Pensioenen is afgesproken om de indexatiemaatstaf voor de deelnemers met ingang van de indexatieverlening per 1-1-2025 (over het jaar 2024) tot aan de datum van de WTP-transitie binnen PDN te relateren aan de afgeleide consumentenprijsindex (CPI index-afgeleid). Voor de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden blijft de maatstaf voor de indexatie-ambitie de stijging van het CBS 'consumentenprijsindexcijfer-afgeleid'.
    b. De indexatie wordt aan zowel de deelnemers als de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden toegekend, indien en in de mate dat dit is toegestaan, met inachtneming van het principe van toekomstbestendige indexering als bedoeld in artikel 15 van het Besluit FTK.
    c. Als onderdeel van het indexatiebeleid wordt, indien en voor zover op grond van het FTK toegestaan, maximaal gestreefd naar inhaal van indexatieachterstanden en kortingen als hierna bedoeld onder B.2. en B.3.
2. Indien PDN niet over het vereist eigen vermogen als bedoeld in artikel 132 Pensioenwet beschikt, zal het een herstelplan opstellen waarmee kan worden aangetoond dat het fonds binnen een zekere hersteltermijn weer voldoet aan het strategisch vereist eigen vermogen. Als dat niet mogelijk is zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.
3. Indien PDN gedurende een periode van 5 jaar niet heeft beschikt over het minimaal vereist eigen vermogen zoals bedoeld in artikel 131 Pensioenwet zal het fonds met inachtneming van het bepaalde in artikel 134 Pensioenwet besluiten tot korting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.

C. Financiering

1. De door Sociale Partners gemaakte afspraak betreft een zogenaamde Collective Defined Contribution-afspraak (CDC). Ter financiering van de pensioenregeling (incl. uitvoeringskosten) zal DSM jaarlijks een werkgeverspremie aan het fonds betalen ter grootte van 24% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van de medewerkers, voor zover van toepassing met inachtneming van het maximum jaarinkomen. Voor medewerkers die een deel van een kalenderjaar in dienst zijn, zal de bijdrage naar evenredigheid worden vastgesteld.
2. Sociale Partners zijn van mening dat de premie als bedoeld onder 1. moet worden getoetst op kostendekkendheid op basis van de methodiek van verwacht rendement. In de premie is geen onderdeel begrepen voor de indexatie als hiervoor bedoeld onder B. De indexatie wordt gefinancierd uit het beleggingsrendement.
3. Naast de premie bedoeld onder 1, die is vastgesteld met inachtneming van het maximum jaarinkomen, zal DSM een premie betalen voor de verzekering van het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld onder A.6b voor het inkomensdeel uitgaand boven dit maximum jaarinkomen. Deze premie is vastgesteld op 1,3% van de som van de pensioengevende jaarinkomens van alle medewerkers voor zover uitgaande boven het maximum jaarinkomen.
4. Naast de premie bedoeld onder 1. zal DSM een premie betalen voor communicatiediensten door de pensioenuitvoerder.
5. De premies genoemd onder 3. en 4. worden toegevoegd aan de premie genoemd onder 1. en komen voor rekening van DSM.

6. DSM verhaalt van de onder C1 genoemde premie een deel op de medewerker, dat gelijk is aan 6% van het pensioengevend jaarinkomen met, indien van toepassing, inachtneming van het maximum jaarinkomen, en onder aftrek van de franchise.
7. Begrenzing solidariteit
    a. Tijdens de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst tussen DSM en PDN vindt periodiek evaluatie plaats om te beoordelen of en zo ja in welke omvang, er sprake is van solidariteit van bestaande aanspraken binnen het fonds met nieuw opgebouwde aanspraken over de achterliggende periode binnen de looptijd. De mate van solidariteit die PDN daarbij nog maximaal redelijk acht, bedraagt cumulatief 1% van de dekkingsgraad en is gerelateerd aan een contractduur van 5 jaar. Wanneer PDN op enig moment constateert dat de solidariteitsgrens (naar verwachting) overschreden wordt, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt.
    b. In een kalenderjaar waarin PDN een korting op de opgebouwde rechten moet doorvoeren vanwege het optreden van een situatie als bedoeld onder b2 of b3, wordt bovendien beoordeeld of het effect van de nieuwe pensioenopbouw op de dekkingsgraad (“M1-effect”) in het betreffende jaar niet méér negatief wordt dan het effect van de pensioenuitkeringen op de dekkingsgraad (“M2-effect”) in dat jaar. Wanneer dit wel het geval is, dienen op dat moment aanvullende afspraken tussen sociale partners en PDN te worden gemaakt over de pensioenopbouw in dat betreffende jaar.
    c. Omdat het niet de intentie kan zijn om iedere vorm van solidariteit op voorhand uit te sluiten, zullen die aanvullende afspraken alsdan geen correctie over de verstreken periode inhouden.

D. Risicohouding

Sociale partners zijn zich ervan bewust dat door PDN financiële risico’s moeten worden genomen bij het nastreven van de ambitie die voortvloeit uit het uitvoeren van de pensioenregeling, tegen de overeengekomen premie en het trachten invulling te geven aan het indexatiebeleid. Die risico’s kunnen resulteren in het moeten toepassen van het bepaalde onder C.7, in geen of beperkte indexatie en mogelijk zelfs tot korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten van de actieve en gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.
Om die reden zou de risicohouding van PDN naar de mening van sociale partners moeten zijn gericht op het waarmaken van de ambitie en gebaseerd op professionele, prudente uitgangspunten met betrekking tot de samenstelling van de beleggingsportefeuille en het beleid ten aanzien van het afdekken van financiële risico’s. Dit met dien verstande dat daarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de resultaten van het onderzoek naar risicovoorkeuren dat PDN periodiek uitvoert onder de deelnemers en pensioengerechtigden, zodat voor de risicohouding voldoende draagvlak is bij de deelnemers en pensioengerechtigden.

E. Netto pensioenregeling

Algemeen
Door de introductie op 1 januari 2015 van het maximale jaarinkomen werd de pensioenopbouw voor een deel van de medewerkers in meer of mindere mate versoberd. Sociale Partners zijn de Netto pensioenregeling overeengekomen omdat zij grote waarde hechten aan een pensioenvoorziening die in beginsel voor alle medewerkers tot vergelijkbare pensioenresultaten kan leiden. Daarbij is gestreefd naar een maximale deelname aan deze regeling. Om vergelijkbare pensioenresultaten te kunnen bereiken, heeft de Netto pensioenregeling een leeftijdsafhankelijke premie. Medewerkers zullen immers, naarmate het uitkeringsmoment dichterbij komt en de mogelijkheid tot het behalen van beleggingsrendement afneemt, een hogere premie moeten opbrengen. Daarop is ook de ondersteuning zoals in het 4e lid genoemd, gebaseerd.

Voor het pensioengevend jaarinkomen uitgaand boven het maximaal jaarinkomen is het voor rekening en risico van de betreffende deelnemer mogelijk om in aanvulling op de

pensioenregeling deel te nemen aan een vrijwillige pensioenregeling. Daarbij is het navolgende van toepassing:

1. De vrijwillige pensioenregeling is een netto pensioenregeling met het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet (individuele beschikbare premieregeling), waarmee ter aanvulling op de hiervoor onder A. beschreven pensioenregeling, vrijwillig kan worden voorzien in netto ouderdoms- en eventueel netto partnerpensioen, inclusief verzekering van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid;
2. Op pensioendatum kan de deelnemer kiezen om het gespaarde pensioenkapitaal aan te wenden voor een (traditionele) stabiele pensioenuitkering, of een variabele pensioenuitkering conform de Wet verbeterde premieregeling;
3. De netto pensioenregeling is zodanig van opzet dat de waarde van de rechten die op grond daarvan ontstaan niet in aanmerking hoeft te worden genomen bij de zogenaamde Box III heffing in het kader van de Wet Loonbelasting 1964. In samenhang daarmee geldt, dat
    a. de maximale inleg wordt vastgesteld op basis van het zogenaamde ‘Staffelbesluit pensioenen’ , gebaseerd op een rekenrente van 3% zoals opgenomen in bijlage VII van het Staffelbesluit;
    b. deze staffel wordt verhoogd met een opslag voor uitvoeringskosten en voor dekking van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
    c. Voor het jaar 2025 zijn de premies opgenomen in bijlage 3A.
4. Ter ondersteuning van de deelname aan de netto pensioenregeling ontvangt de medewerker met een pensioengevend jaarinkomen hoger dan het maximaal jaarinkomen, gerelateerd aan dat bedrag, een bijdrage van de werkgever die in bijlage 3A is opgenomen bij deze overeenkomst.
5. Het voordeel dat voor de deelnemers aan de netto pensioenregeling voortvloeit uit de bijdrage door de werkgever zoals bedoeld onder E.4 , vormt voor deze deelnemers een belastbaar voordeel. De werkgever zal de daarvoor verschuldigde belasting voor zijn rekening nemen.
6. Deelnemers in de netto pensioenregeling hebben de mogelijkheid om uit hun netto-inkomen extra premie te storten voor zover dit mogelijk is binnen de beschikbare fiscale ruimte die voortvloeit uit variabele loonbestanddelen. De premies die hierop van toepassing zijn, zijn opgenomen in bijlage 3A bij deze overeenkomst.

F. Slotbepalingen

1. De Pensioenovereenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot de transitiedatum naar een nieuw pensioenstelsel zoals bedoeld in de Wet Toekomst Pensioenen (de WTP-transitiedatum) welke voorzien is op 1 januari 2027. Uiterlijk drie maanden voor 1 januari 2027 zullen sociale partners met elkaar in overleg treden om vast te stellen of de voorbereidingen en besluitvorming die noodzakelijk zijn voldoende ver gevorderd zijn om per 1 januari 2027 over te stappen naar het nieuwe pensioencontract. Indien dat niet het geval is, wordt de bestaande pensioenovereenkomst met één jaar verlengd, waarbij bekeken wordt of er maatregelen nodig zijn om de opbouw op peil te houden. In die situatie zal ook bekeken worden of nieuwe afspraken nodig zijn in verband met de begrenzing van solidariteit zoals genoemd onder C7.
2. Met betrekking tot de inhoud van vorenbedoelde pensioenregelingen (basispensioenregeling en netto pensioenregeling) blijven de nadere details ter zake die deel uitmaken van de PDN-pensioenreglementen op 31 december 2024 van toepassing, tenzij in het voorafgaande expliciet anders is overeengekomen.
3. Het PDN-bestuur kan in de pensioenreglementen eventuele verdere detaillering, procedures of noodzakelijke aanpassingen opnemen. Het bestuur zal daartoe een concept-reglement opstellen en deze aan de Sociale Partners voorleggen met het verzoek om te beoordelen of deze reglementering niet strijdig is met deze Pensioenovereenkomst.
4. Vorenstaande afspraken gelden onder het voorbehoud dat zij niet in strijd zijn met wet- en regelgeving. Eventuele bezwaren van de DNB of de Belastingdienst tegen de beschreven wijzigingsvoorstellen of onderdelen daarvan zullen leiden tot een in overleg door Sociale Partners vast te stellen, in beginsel kostenneutrale, aanpassing van de afspraken. Hetzelfde

geldt indien tijdens de looptijd van deze overeenkomst door wijziging van wetgeving een dergelijke situatie ontstaat, of indien door andere zwaarwegende en onvoorziene omstandigheden ongewijzigde voortzetting van deze overeenkomst in redelijkheid niet langer mogelijk is.

5. De werkgever behoudt zich het recht voor om zijn bijdrage aan het Fonds tussentijds te verminderen, op te schorten of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van de omstandigheden, als bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet. Zodra de werkgever van dit voorbehoud gebruik maakt, zal PDN, overigens met behoud van al haar rechten, degenen wier pensioen of aanspraak op pensioen daardoor worden getroffen hier direct schriftelijk over informeren.

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Bijlage 3A: Bijdragen Netto Pensioenregeling

Bijlage behorende bij de Netto Pensioenregeling

In lijn met het gestelde in onderdeel E onder 3 en 4, toont de onderstaande tabel de bijdragen aan de Netto pensioenregeling per leeftijdscategorie en gesplitst naar werkgevers- en medewerkersbijdrage. De netto werkgeversbijdrage in de Netto pensioenregeling wordt door dsm-firmenich gebruteerd toegekend conform onderstaande staffel.

Premies met betrekking tot 2026				
Leeftijd	Totale premie die netto bij PDN wordt ingelegd, als percentage van het pensioengevend jaarinkomen boven het maximum jaarinkomen, bij deelname aan de Netto pensioenregeling	Waarvan bijgedragen door dsm-firmenich	Waarvan bijgedragen door medewerker	Gebruteerde bijdrage door dsm-firmenich
20 - 24	4,95%	2,48%	2,47%	4,91%
25 - 29	5,81%	3,25%	2,56%	6,44%
30 - 34	6,56%	4,03%	2,53%	7,98%
35 - 39	7,53%	5,03%	2,50%	9,96%
40 - 44	8,72%	6,25%	2,47%	12,38%
45 - 49	10,01%	7,59%	2,42%	15,03%
50 - 54	11,62%	9,14%	2,48%	18,10%
55 - 59	13,34%	10,93%	2,41%	21,64%
60 - 64	15,28%	12,93%	2,35%	25,60%
65 - 67	17,11%	14,38%	2,73%	28,48%

Hieronder worden de premies weergegeven die van toepassing zijn indien een medewerker kiest voor extra inleg zoals bedoeld in voorgaand artikel E.6.

Premies met betrekking tot 2026	
Leeftijd	Netto premie, als percentage van het bruto variabel jaarinkomen zoals gedefinieerd in het Netto pensioenreglement
20 - 24	4,69%
25 - 29	5,51%
30 - 34	6,22%
35 - 39	7,14%
40 - 44	8,26%
45 - 49	9,49%
50 - 54	11,02%
55 - 59	12,65%
60 - 64	14,48%
65 - 67	16,22%

Bijlage 4: Bedrijfs-AOW

De bedrijfs-AOW is onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van Envalior.

Looptijd
De Bedrijfs-AOW wordt toegepast voor zover en zolang de geldende wet- en regelgeving dit toestaat.
De regeling eindigt van rechtswege indien de wettelijke grondslag voor toepassing van de RVU komt te vervallen en behoeft geen afzonderlijke opzegging.
De Bedrijfs-AOW is onderdeel van het duurzame-inzetbaarheidsbeleid van Envalior.

Wie kan deelnemen
Om in aanmerking te komen voor deelname aan de Bedrijfs-AOW geldt dat de medewerker:

- gedurende de 24 maanden direct voorafgaand aan het moment waarop deelname aan de Bedrijfs-AOW start, onafgebroken in dienst is geweest bij Envalior;
  én
- de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt binnen maximaal 36 maanden na de gewenste ingangsdatum van de Bedrijfs-AOW;
  én
- werkzaam is (geweest) in een zwaar beroep.

Aanvraag
Een aanvraag tot deelname aan de Bedrijfs-AOW wordt minimaal 7 maanden vóór de gewenste ingangsdatum ingediend bij de leidinggevende en de HR Business Partner.
Deelname aan de Bedrijfs-AOW vangt aan per de eerste dag van een maand volgend op het moment waarop de medewerker in aanmerking komt voor de regeling.
De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en duurt nooit langer dan tot het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt, wordt naar rato uitbetaald.
Het uitgangspunt is wederzijdse goedkeuring. Na ontvangst van de aanvraag wordt binnen één maand een beslissing genomen.
Een aanvraag kan uitsluitend worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Een afwijzing wordt gemotiveerd. Indien de medewerker het niet eens is met de afwijzing, kan bezwaar worden gemaakt bij het BG/BU-management.

Bijdrage medewerker
De medewerker die deelneemt aan de Bedrijfs-AOW:

- heeft geen aanspraak op de eenmalige uitkering bij pensionering (artikel 8.3 cao);
- levert per maand deelname aan de Bedrijfs-AOW verlofuren in, als volgt:
  - Dagdienst: 5 verlofuren per maand;
  - 5-ploegendienst: 4,2 verlofuren per maand.

Voor aanvang van deelname aan de Bedrijfs-AOW worden de in te leveren verlofuren achtereenvolgens afgeboekt van:

- het saldo TOR-verlof;
- de verlofspaarregeling;
- en/of de rekening-courant.

Indien deze saldi niet toereikend zijn, kan de medewerker verlofuren aankopen via MyChoice.

Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst
De medewerker en de leidinggevende maken afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan deelname aan de Bedrijfs-AOW.
De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijdse instemming tussen Envalior en de medewerker, met het doel gebruik te maken van de Bedrijfs-AOW. Deze afspraken worden vastgelegd in een afzonderlijke overeenkomst.

Uitkering
Bij deelname aan de Bedrijfs-AOW ontvangt de medewerker een maandelijkse uitkering.
De uitkering wordt jaarlijks aangepast op basis van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering en bedraagt maximaal het fiscaal vrijgestelde RVU-bedrag
(2026: € 2.357 bruto per maand[3]).
De uitkering eindigt:

- bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd; of
- bij overlijden vóór die datum.

(Medische) deeltijders
Medewerkers die in deeltijd werken en deelnemen aan de regeling, leveren verlofuren naar rato in en ontvangen de volledige uitkering.
Medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders) kunnen eveneens deelnemen. In voorkomende gevallen wordt een maatwerkoplossing toegepast.

Nevenactiviteiten
Tijdens deelname aan de Bedrijfs-AOW mogen medewerkers werkzaamheden voor derden (niet Envalior) verrichten, tot een maximaal jaarlijks inkomen van 20% van de pensioengrondslag.
Nevenactiviteiten moeten worden gemeld. Op verzoek dienen relevante bewijsstukken te worden overgelegd. Eventuele inkomsten boven deze grens worden volledig verrekend met de uitkering.

Anti-cumulatie
De Bedrijfs-AOW kan niet worden gecumuleerd met andere regelingen, zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering op grond van een sociaal plan van Envalior.
Er vindt geen compensatie plaats voor het niet of niet tijdig (kunnen) deelnemen aan de Bedrijfs-AOW.

Hardship
Indien binnen de context van deze regeling een individueel onbillijke situatie ontstaat, kan de medewerker via een vakorganisatie (mits aangesloten) of via Envalior een schriftelijk verzoek indienen bij de hardshipcommissie.
De hardshipcommissie bestaat uit:

- 2 door Envalior aangewezen leden;
- 2 door de vakorganisaties aangewezen leden.

De commissie brengt een advies uit aan Envalior. Een meerderheidsadvies wordt door Envalior gevolgd. In overige gevallen beslist Envalior.
De hardshipcommissie brengt binnen 10 werkdagen na ontvangst van het verzoek advies uit. Indien deze termijn niet haalbaar is, wordt een nieuwe termijn gecommuniceerd.

[3] Het bedrag is gelijk aan de drempelvrijstelling RVU-heffing, Wet op de loonbelasting 1964 artikel 32 ba, zevende lid.