CAO
Shell Nederland Raffinaderij bv
Shell Nederland Chemie bv

1 maart 2025 - 29 februari 2028

Inhoud

1. IN DIENST - UIT DIENST *3*
2. AAN HET WERK *6*
3. WAT VERDIEN JE? *16*
4. WANNEER HOEF JE *NIET* TE WERKEN? *24*
5. JOUW LOOPBAAN *30*
6. SAMEN WERKEN AAN GOEDE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN *33*
7. SOCIAAL BELEID *35*
8. OVER DE CAO EN CAO-PARTIJEN *37*

ONDERTEKENING CAO *42*

1. In dienst - uit dienst

1.1 Een arbeidsovereenkomst sluiten
1.2 Functie-indeling
1.3 Werken voor anderen
1.4 Klachtenregeling
1.5 Reorganisatie en vermindering van werk
1.6 Einde arbeidsovereenkomst

1.1 Een arbeidsovereenkomst sluiten

1.1.1 In vaste of tijdelijke dienst?

- In principe sluiten Shell en jij met elkaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Je komt dan in 'vaste dienst'.
- Als jullie het met elkaar eens worden over een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mag dat ook. Dan kom je in 'tijdelijke dienst'. Een arbeidsovereenkomst met Shell is een schriftelijk contract.

1.1.2 Proeftijd

- Een proeftijd heb je alleen als die in jouw arbeidsovereenkomst staat. De proeftijd is een soort kennismakingsperiode. In die periode kunnen Shell en jij de arbeidsovereenkomst per direct opzeggen, zonder opgave van redenen.
- Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dan duurt jouw proeftijd 2 maanden. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? En duurt die langer dan 6 maanden? Dan heb je een proeftijd van één maand.

1.2 Functie-indeling

1.2.1 Hoe werkt het?

- Iedere functie wordt ingedeeld in een jobgroep. Welke jobgroep dit is, hangt af van de zwaarte van de functie. Shell stelt die zwaarte vast met een systeem van functieclassificatie. Bij elke jobgroep hoort een salarisgroep.
- De functies en de jobgroepen die bij Shell voorkomen, staan in de Job Catalogue op HR Online. Zo nodig past Shell die gegevens aan. Dit gebeurt altijd na overleg met FNV en CNV.
- De salarisgroepen en salarisschalen per 1 maart 2025 staan in 3.2 van deze cao.

1.3 Werken voor anderen

1.3.1 Wat zijn de spelregels?

- Je bent niet verplicht in opdracht van Shell voor een andere werkgever te werken. Ook niet voor een andere maatschappij van de Shell Groep.
- Wil je naast jouw baan bij Shell ook andere werkzaamheden verrichten? Ga hierover dan in gesprek met je leidinggevende. Jouw leidinggevende kan het verrichten van deze andere

werkzaamheden alleen verbieden op grond van een objectieve rechtvaardigingsgrond, zoals opgenomen in artikel 7:653a BW.

1.4 Klachtenregeling

1.4.1 Waar gaat het om?

- Heb je een probleem met een situatie, gebeurtenis of gewoonte op je werk? Dan ga je daarmee eerst naar jouw leidinggevende. Komen jullie er samen niet uit? Dan kun je terecht bij de klachtencommissie. Shell heeft met de ondernemingsraad afgesproken hoe deze commissie klachten moet behandelen. Je vindt de klachtencommissie op HR Online.
- Je kunt altijd naar de rechter stappen. Ook als je van deze klachtenregeling gebruik maakt of hebt gemaakt.

1.5 Reorganisatie en vermindering van werk

1.5.1 Spelregels

- Vindt er een reorganisatie plaats? Of neemt de hoeveelheid werk af? En is Shell van mening dat het aantal arbeidsplaatsen om die redenen moet worden beperkt? Dan gelden de volgende spelregels.
  - Shell vangt een vermindering van het aantal arbeidsplaatsen zoveel mogelijk op met natuurlijk verloop en overplaatsing.
  - Bij overplaatsing zorgt Shell zo nodig voor scholing. Jij neemt daar actief aan deel.
  - Leidt jouw overplaatsing ertoe dat je in een jobgroep terechtkomt waar normaliter een lagere salarisgroep bij hoort? Dan ga je er in salaris niet op achteruit. Jouw salaris blijft gebaseerd op de salarisschaal van je 'oude' (hogere) salarisgroep.
  - Komt Shell tot de conclusie dat gedwongen collectief ontslag niet te voorkomen is? Dan volgt zo snel mogelijk overleg met FNV en CNV over de sociale gevolgen voor de betrokken werknemers.

1.6 Einde arbeidsovereenkomst

1.6.1 Opzeggen

- Bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst - door Shell of door jou - geldt als hoofdregel dat:
  - het schriftelijk moet gebeuren,
  - per de laatste dag van een kalendermaand en
  - met toepassing van de wettelijke opzegtermijn.
- Als jij opzegt, doe je dat bij jouw leidinggevende.
- Bij opzegging door Shell 'wegens een dringende reden' eindigt de arbeidsovereenkomst per direct (ontslag op staande voet).
- Bij opzegging tijdens de proeftijd geldt geen opzegtermijn.
- Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan is opzeggen alleen nodig bij tussentijdse beëindiging van die overeenkomst (d.w.z. beëindiging vóór de einddatum die erin wordt genoemd). Welke regels gelden bij het bereiken van die einddatum, staat in 1.6.2.

1.6.2 Andere manieren waarop de arbeidsovereenkomst eindigt

- In de volgende situaties eindigt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging en zonder opzegtermijn.
  - Op de dag dat je in dienst treedt bij een andere maatschappij die bij de Shell Groep hoort of daarmee verbonden is.
  - Op de laatste dag van de maand waarin je met pensioen gaat en/of de Aow-leeftijd bereikt.
  - Op de dag dat de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden.
  - Op de dag van overlijden.
  - Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: op de einddatum die in de overeenkomst wordt genoemd. In deze situatie geldt voor Shell de wettelijke 'aanzegverplichting'. Dit betekent dat Shell jou uiterlijk een maand voordat de overeenkomst afloopt, moet laten weten of het die wel of niet wil voortzetten. Doet Shell dit niet of niet op tijd, dan geeft de wet jou recht op een schadevergoeding.

2. Aan het werk

2.1 Arbeidsduur en werktijden
2.2 Deeltijdwerk
2.3 Invulling dienstroosters
2.4 Overwerk
2.5 Extra opkomst en consult op afstand
2.6 Verschoven uren
2.7 Ploegendienst
2.8 Compensatieregeling ploegendienst

2.1 Arbeidsduur en werktijden

2.1.1 Afhankelijk van de dienst waarin je werkt

- Jouw arbeidsduur staat in je arbeidsovereenkomst.
- Werk je in voltijd? Dan hangt je arbeidsduur per week af van de dienst waarin je werkt. Zie tabel 2.1.1.
- Die tabel laat ook zien tussen welke tijden Shell jouw werkuren mag inroosteren. Het dienstrooster geeft aan wanneer jouw werkdag begint en eindigt en wanneer je pauze hebt. De regels voor de invulling van het dienstrooster staan in 2.3.

Tabel 2.1.1: Arbeidsduur en werktijden

soort dienst	voltijd arbeidsduur (gemiddeld per week)	werkuren mogen worden ingeroosterd tussen
dagdienst	40 uur	06.45 uur en 17.45 uur
tweeploegendienst	40 uur	06.45 uur en 22.45 uur
vijfploegendienst	33,63 uur *	00.00 uur - 24.00 uur

* Plus een aantal opkomstdagen volgens 2.1.3.

2.1.2 Afwijken van 2.1.1

- Shell mag afwijken van tabel 2.1.1 als:
  - dit nodig is vanwege het bedrijfsbelang en
  - dit gebeurt in overleg met FNV en CNV.
- Shell mag afwijken van tabel 2.1.1 in het kader van de stopregeling zoals omschreven in Bijlage A.

2.1.3 Opkomstdagen bij vijfploegendienst

- Werk je het hele jaar in vijfploegendienst? En doe je dit in voltijd? Dan heb je - bovenop je dienstrooster - een aantal opkomstdagen per kalenderjaar.
  - Tot het kalenderjaar waarin je 55 jaar wordt:
    Je hebt 5 opkomstdagen per kalenderjaar. Van deze dagen worden minimaal 2 opkomstdagen gebruikt voor trainingsdoeleinden.
  - Vanaf het kalenderjaar waarin je 55 jaar wordt of ouder:
    Je hebt 4 opkomstdagen per kalenderjaar (vanaf kalenderjaar 2025). Van deze dagen wordt minimaal 1 opkomstdag gebruikt voor trainingsdoeleinden.

  Werk je maar een deel van het jaar in ploegendienst? Dan heb je naar verhouding een kleiner aantal opkomstdagen. Dit geldt ook als je in deeltijd in vijfploegendienst werkt. Shell rond de uitkomst van de berekening af op hele dagen.

- Opkomstdagen zijn extra werkdagen. Ze zijn in principe bedoeld voor:
  - training, opleiding en instructie in ploegverband;
  - het opvangen van onderbezetting in een andere ploeg door vakantie;
  - het uitvoeren van extra werkzaamheden in de ploeg.
- Je ontvangt voor een gewerkte opkomstdag je normale salaris en je ploegendiensttoeslag.
- Jouw direct leidinggevende roostert de opkomstdagen in. Dit doet jouw leidinggevende op de volgende manier:
  - binnen het kalenderjaar waarvoor die dagen gelden,
  - in de vorm van hele diensten,
  - niet binnen jouw vijfploegenrooster, maar daarbuiten, bij voorkeur gespreid over het kalenderjaar,
  - maximaal 2 opkomstdagen vallen op een zaterdag en/of zondag en
  - een opkomstdag mag alleen op een feestdag vallen als jij daarmee akkoord bent.
- Ieder jaar maakt de leidinggevende een schema met de ingeroosterde opkomstdagen. Rond 1 februari maakt hij/zij dit aan jou persoonlijk bekend.
- Jouw leidinggevende laat jou ten minste een maand van tevoren weten op welke datum je een opkomstdag hebt en wat het doel van die dag is. Doet jouw leidinggevende dit niet? Dan komt die dag te vervallen en geldt deze voor jou als een gewerkte opkomstdag.
- Opkomstdagen die jouw leidinggevende op 30 november nog niet heeft ingeroosterd, vervallen op dat moment. Ze gelden voor jou als gewerkte opkomstdagen.
- Kun je door ziekte niet werken op een ingeroosterde opkomstdag? En is die ziekte niet langer dan 14 dagen daarvoor begonnen? Dan geldt die dag voor jou als een gewerkte opkomstdag. Is de ziekte al eerder begonnen? Dan mag de leidinggevende die opkomstdag naar een andere dag verplaatsen. Voor iedere periode van 56 dagen waarin je voortdurend ziek bent geweest, komt één opkomstdag te vervallen. Voor jou geldt die dag als een gewerkte opkomstdag.
- Heb je om een andere reden niet gewerkt op een ingeroosterde opkomstdag? Dan verreken je die dag aan het eind van het kalenderjaar door het aanvragen van verlof in Workday. Jouw leidinggevende keurt die aanvraag goed.

2.1.4 Stoproosters

- Een stoprooster is elk rooster dat afwijkt van het eigen normale (standaard) rooster van de werknemer en wordt opgesteld in het kader van een geplande stop of Turnaround, inclusief pre-TA periode (maximaal 2 weken voor feed-out), stop-decon periode tot PIT van de laatste unit.
- Shell stelt de stoproosters vast:
  - volgens de stopregeling zoals opgenomen in Bijlage A. Deze regeling zal tevens worden gepubliceerd op HR-Online. en
  - in overleg met de ondernemingsraad.
- De stopregeling noemt een maximum aantal overwerkuren tot waar je kunt kiezen voor een vergoeding in tijd of geld..
- Tijdens de periode dat de stopregeling, zoals opgenomen in Bijlage A, van toepassing is, hebben de in deze regeling opgenomen bepalingen voorrang op vergelijkbare bepalingen die op andere plaatsen in de cao zijn opgenomen

2.2 Deeltijdwerk

2.2.1 Waar gaat het om?

- Je werkt in deeltijd als je volgens je arbeidsovereenkomst een arbeidsduur hebt die korter is dan die volgens tabel 2.1.1.
- Als je in deeltijd werkt, gelden de volgende cao-regels naar verhouding van jouw arbeidsduur:
  - het aantal opkomstdagen uit 2.1.3;
  - het aantal vervangende vrije feestdagen uit 2.3.6;
  - de bedragen van de salaristabellen uit 3.2;
  - het aantal vakantiedagen uit 4.1;
  - het aantal adv-dagen en extra vrije dagen uit 4.3.1.

  Bij de berekening hiervan rondt Shell de uitkomst af op hele uren. Behalve bij de opkomstdagen. Die rondt Shell af op hele dagen.

2.2.2 Wil jij in deeltijd gaan werken?

- Op grond van de Wet flexibel werken mag je een verzoek indienen om in deeltijd te gaan werken. Dit doe je bij jouw leidinggevende, schriftelijk en ten minste 2 maanden voordat je in deeltijd wilt gaan werken. In bijzondere omstandigheden mag je van de termijn van twee maanden afwijken.
- Shell gaat met jouw verzoek akkoord, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn om het te weigeren. Dit is geregeld in de Wet flexibel werken.

2.3 Invulling dienstroosters

2.3.1 Inleiding

- Shell vult in overleg met de ondernemingsraad de dienstroosters in. Dat gebeurt zo, dat ze voldoen aan de eisen van het bedrijf.
- Shell maakt de dienstroosters aan jou persoonlijk bekend.

2.3.2 Pauzes

- Werk je meer dan 5,5 uur per dienst? Dan heb je recht op een pauze van ten minste 30 minuten. Werk je meer dan 10 uur per dienst? Dan heb je recht op een pauze van ten minste 45 minuten.
- In beide gevallen kan de pauze worden gesplitst in twee ononderbroken pauzes van ten minste 15 minuten.
- Komt het door overwerk dat je op een dag meer werkt dan 10 uur? Dan heb je recht op extra pauze buiten het dienstrooster. Shell betaalt tijdens die extra pauze je salaris door. Dit met een maximum van 30 minuten.
- Werk je in vijfploegendienst? Dan betaalt Shell tijdens elke pauze je salaris door. Jouw pauze wordt in principe aangemerkt als “geconsigneerde pauze”, tenzij hierover uitdrukkelijk andere afspraken met jou zijn gemaakt. Deze afspraken zullen voorafgaand aan de wijziging schriftelijk (of per email) aan jou worden bevestigd.

2.3.3 4 x 9 uur per week

- Werk je in dagdienst? Dan mag je werken volgens een dienstrooster met per week 4 dagen van 9 uur. Wil je daarbij vasthouden aan een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week? Dan kun je daar adv- en/of koopdagen voor inzetten.

- Voor 4 x 9 uur werken gelden de volgende regels.
  - Met een aanvraagformulier op HR Online vraag je jouw leidinggevende toestemming om 4 x 9 uur te mogen werken. Bereid die aanvraag goed met jouw leidinggevende voor.
  - Jouw leidinggevende kan zijn/haar toestemming weigeren als hij/zij vindt dat de continuïteit van het bedrijf hierdoor in gevaar zou komen. Jouw leidinggevende moet de weigering tegenover jou schriftelijk onderbouwen.
  - Is jouw leidinggevende akkoord? Dan maak je samen een voorstel voor een 4 x 9 jaarrooster. De dag van de week waarop je niet meer werkt, roosteren jullie volgens een vast patroon in.
  - Je mag pas 4 x 9 uur gaan werken met ingang van het eerstvolgende kalenderjaar nadat de leidinggevende van jouw leidinggevende het voorgestelde rooster heeft goedgekeurd.
  - Werk je al 4 x 9 uur? Dan maak je samen met jouw leidinggevende voor elk volgend kalenderjaar een voorstel voor een nieuw jaarrooster. Dit leggen jullie voor het begin van het nieuwe jaar ter goedkeuring voor aan de leidinggevende van jouw leidinggevende.

2.3.4 Op zondagen werken

- Is Shell van plan zondagwerk van enige omvang in te voeren of uit te breiden? Dan voert Shell daar eerst overleg over met FNV en CNV.

2.3.5 Op feestdagen werken

- Tabel 2.3.5 laat zien hoe het werken op feestdagen is geregeld en welke toeslag je krijgt als je op een feestdag moet werken.
- Heb je recht op een feestdagentoeslag? Registreer die dan in Workday.
- Shell betaalt jouw feestdagentoeslag uit. Heb je in plaats daarvan liever extra vrije tijd? Dan krijg je voor elk uur feestdagentoeslag één uur extra vrije tijd.

Tabel 2.3.5: Werken op een feestdag? Zo ja, welke toeslag?

soort dienst	werken of niet werken	toeslag
dagdienst en tweeploegendienst	Shell geeft je op feestdagen zoveel mogelijk vrij (zie 4.2).	Niet van toepassing als je niet werkt.
	Moet je toch op een feestdag werken? Dan geldt dit als overwerk.	Overwerkvergoeding en -toeslag volgens 2.4.
Vijfploegendie. nst	Je moet werken als de feestdag volgens je dienstrooster een werkdag is.	- Ploegendiensttoeslag volgens 2.7; - Feestdagentoeslag: per uur 0,58% van het maandsalaris.
	Is de feestdag volgens je dienstrooster geen werkdag, maar moet je toch werken? Dan geldt dit als overwerk.	- Ploegendiensttoeslag volgens 2.7; - Overwerkvergoeding en -toeslag volgens 2.4.

2.3.6 Vijfploegendienst op feestdagen: vvf-dagen

- Werk je in vijfploegendienst? En vallen in een kalenderjaar meer dan 4 feestdagen op een dag van maandag t/m vrijdag? Dan krijg je voor elke feestdag boven dat aantal een 'vervangende vrije feestdag' (vvf-dag).
- Het aantal vvf-dagen waar je recht op hebt, kan per jaar verschillen. Zie tabel 2.3.6. De aantallen uit de tabel gelden voor degene die het hele kalenderjaar in actieve dienst is en in voltijd werkt.
- Ben je slechts een deel van het kalenderjaar in actieve dienst? Dan is jouw maximum aantal vvf-dagen gelijk aan het aantal feestdagen uit tabel 2.3.6 dat in dit deel van het kalenderjaar

valt. Werk je in deeltijd? Dan geldt een maximum aantal vvf-dagen naar verhouding van jouw arbeidsduur. In dit geval rondt Shell jouw maximum af op hele uren.

- De vvf-dagen maken direct onderdeel uit van je spaarverlof. Je neemt de dagen op in overleg met jouw leidinggevende; je houdt dit zelf bij in het verlofregistratiesysteem in Workday. Je kunt er ook voor kiezen om de vvf-dagen te laten uitbetalen: per dag van 8 uur krijg je 0,5% van je actuele pensioenbasissalaris.

Tabel 2.3.6: Vervangende vrije feestdagen per kalenderjaar

jaar	aantal vvf-dagen	vervanging voor welke dagen?
2025	4	Nieuwjaarsdag, bevrijdingsdag, eerste en tweede kerstdag
2026	3	Nieuwsjaarsdag, Koningsdag, eerste kerstdag
2027	2	Nieuwjaarsdag, Koningsdag,
2028	3	Koningsdag, eerste en tweede kerstdag

2.4 Overwerk

2.4.1 Wat is overwerk?

- Werk je in dagdienst? Dan gelden als overwerk de uren die je in opdracht van Shell werkt:
  - op maandag t/m vrijdag boven het normale aantal uren volgens jouw (deeltijd) dienstrooster;
  - op jouw roostervrije dagen, zaterdagen, zondagen en feestdagen.
- Werk je in ploegendienst? Dan gelden als overwerk de uren die je in opdracht van Shell werkt:
  - boven het normale aantal uren per dienst volgens het voltijd/deeltijd dienstrooster;
  - op dagen waarop je volgens dit dienstrooster vrij zou zijn.
- Werk je in deeltijd? Dan gelden de uren die je extra werkt binnen het voltijd dienstrooster van jouw afdeling of ploeg ook als overuren.
- Verdere uitzonderingen: Niet als overuren tellen:
  - de tijd die nodig is voor de wachtoverdracht en niet langer duurt dan een half uur;
  - overwerk na afloop van de normale werktijd en niet langer duurt dan een half uur;
  - de extra reistijd die nodig is om voor overwerk een keer extra naar Shell te komen (die reistijd krijg je gecompenseerd via de regeling voor extra opkomsten; zie 2.5);
  - het extra uur in de nachtdienst bij het einde van de zomertijd.

2.4.2 Vergoeding en toeslag

- Per overuur heb je recht op een overwerkvergoeding van één uur en een overwerktoeslag volgens tabel 2.4.2.
- De vergoeding kun je naar keuze:
  - opnemen als vrije tijd (hiervoor geldt geen tijdslimiet);
  - laten uitbetalen (per uur krijg je dan 0,58% van je maandsalaris).

  De toeslag krijg je altijd in geld.

Tabel 2.4.2: Toeslagen voor overuren

overuren op:	toeslag per uur (% van het maandsalaris)
maandag t/m zaterdag (geen feestdag)	0,29%
zondag (geen feestdag)	0,58%
feestdag op maandag t/m vrijdag	0,58%
feestdag op zaterdag en zondag	1,16%

2.4.3 Na overwerk in dagdienst later beginnen

- Moet je in dagdienst na 22.45 uur overwerken? En is de volgende dag voor jou een gewone werkdag? Dan laat jouw leidinggevende jou de volgende dag een aantal uren later beginnen. Dit aantal uren is gelijk aan het aantal uren dat je na 22.45 uur hebt gewerkt. De werktijd eindigt op het moment dat in het dienstrooster is vastgesteld.
- Moet je tot uiterlijk 22.45 uur overwerken? Dan laat jouw leidinggevende jou de volgende dag zoveel later beginnen, als redelijk is.
- In beide gevallen geldt het volgende.
  - Shell betaalt je salaris door over de uren die je hierdoor minder werkt.
  - De rusttijd moet ten minste 11 uur aan één stuk duren. Maar de rusttijd mag één keer per week beperkt blijven tot 8 uur aan één stuk als het werk of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.

2.4.4 Wanneer is overwerk verplicht?

- Shell beperkt het overwerk zoveel als mogelijk.
- Maar vindt Shell overwerk noodzakelijk? En ben je jonger dan 50 jaar? Dan ben je verplicht om over te werken.

2.5 Extra opkomst en consult op afstand

2.5.1 Waar gaat het om?

- Een extra opkomst heb je als Shell jou tussen twee ingeroosterde diensten door oproept om voor spoedeisend werk naar Shell te komen.
- Een consult op afstand heb je als je:
  - op verzoek van een leidinggevende,
  - Telefonisch advies op afstand geeft via een gangbaar communicatiemiddel,
  - tussen twee elkaar opeenvolgende, ingeroosterde diensten,
  - met het doel een knelpunt in de bedrijfsvoering op te lossen of te verminderen,
  - met inachtneming van de Arbeidstijdenwet.

2.5.2 Vergoedingen

- Bij een extra opkomst en bij een consult op afstand heb je recht op een vergoeding volgens tabel 2.5.2.
- Bij een extra opkomst heb je naast die vergoeding ook recht op de overwerkvergoeding en -toeslag uit 2.4.2. Hierbij gelden de volgende regels.
  - Het overwerk begint op het moment van de oproep. Het eindigt bij het eind van de werkzaamheden waarvoor je bent opgeroepen.
  - Per oproep wordt ten minste een half uur werktijd gerekend. Werkzaamheden die je binnen een half uur na elkaar doet, tellen als één tijdvak.

Tabel 2.5.2: Vergoedingen per gebeurtenis bij extra opkomst en consult op afstand *

type oproep	bedrag	gebeurtenis	urgentie
1	€ 250	Extra opkomst terwijl je geen consignatiedienst hebt.	Binnen 1 uur na de oproep moet je bij Shell aan het werk zijn.
2	€ 175	- Extra opkomst tijdens consignatiedienst waarbij je bereikbaar moet zijn om op afstand (bijvoorbeeld thuis) te kunnen werken met behulp van een computer, telefoon e.d.	- Binnen 1 uur na de oproep moet je op het bedrijf aan het werk zijn.
		-Telefonisch consult tussen 22.45 uur en 06.45 uur. Je hebt geen consignatiedienst en bent niet aan het werk.	- Niet van toepassing.
		- Extra opkomst tijdens consignatiedienst waarbij je beschikbaar moet zijn om snel naar je werk te komen.	- Binnen 1 uur na de oproep moet je bij Shell aan het werk zijn.
		- Extra opkomst voor overwerk, teammeeting, ploegtraining of opvang van onderbezetting in een andere ploeg.	- Niet van toepassing.
		- Extra opkomst voor het opvangen van onderbezetting in de eigen ploeg tijdens in Workday reeds geaccordeerd verlof.	- Niet van toepassing
		- Telefonisch consult tijdens het weekend of op een feestdag, in beide gevallen tussen 06.45 uur en 22.45 uur. Je hebt geen consignatiedienst en bent niet aan het werk.	- Niet van toepassing.

* Je krijgt geen vergoeding voor een extra opkomst tijdens een opkomstdag zoals bedoeld in 2.1.3.

2.6 Verschoven uren

2.6.1 Waar gaat het om?

- Je werkt in verschoven uren als je gewoonlijk:
  - in dagdienst werkt, maar tijdelijk moet werken op uren tussen 17.45 uur en 06.45 uur, zonder dat je daardoor per dienst méér uren maakt;
  - in tweeploegendienst werkt, maar tijdelijk een nachtdienst moet draaien, namelijk op een dag van maandag t/m zaterdag;
  - in vijfploegendienst werkt, maar tijdelijk een *ander* vijfploegenrooster hebt, zonder dat het gaat om overwerk of om het onderling ruilen van diensten (bijvoorbeeld bij een vakantierooster).

2.6.2 Toeslag

- Werk je in verschoven uren? En doe je dat op verzoek van jouw leidinggevende? Dan heb je recht op een toeslag. Per uur bedraagt de toeslag verschoven uren 0,29% van je maandsalaris.
- Werk je in verschoven uren vanuit de vijfploegendienst? Dan krijg je de toeslag alleen:
  - als de verschuiving korter dan drie ploegencycli (30 dagen) tevoren is aangekondigd;
  - voor een periode van maximaal twee ploegencycli.

2.6.3 Wanneer zijn verschoven uren verplicht?

- Shell beperkt het werken in verschoven uren zoveel als mogelijk.
- Werk je in dagdienst of tweeploegendienst? En is het volgens Shell noodzakelijk dat je in verschoven uren gaat werken? Dan ben je verplicht dit te doen.
- Werk je in vijfploegendienst? Dan ben je niet verplicht in verschoven uren te gaan werken.

2.7 Ploegendienst

2.7.1 Toeslag

- Werk je in ploegendienst volgens het standaardrooster voor die dienst? Dan heb je recht op een toeslag volgens tabel 2.7.1.

Tabel 2.7.1: Toeslag ploegendienst

soort ploegendienst	toeslag per maand (% van het maandsalaris)
tweeploegendienst op maandag t/m vrijdag	11,5%
tweeploegendienst op maandag t/m zaterdag	15%
vijfploegendienst	30%

2.7.2 Overplaatsing

- Wat de financiële gevolgen zijn van overplaatsing naar een ploegendienst, van de ene naar de andere ploegendienst of van een ploegendienst naar dagdienst zie je in tabel 2.7.2.

Tabel 2.7.2: Financiële gevolgen van overplaatsing ploegendienst

overplaatsing van/naar	financiële gevolgen	met ingang van
van dagdienst naar ploegendienst	toeslagen voor overuren, verschoven uren voor zover de ploegendienst afwijkt van het dagdienstrooster	de overplaatsing tot de eerstvolgende kalendermaand daarna;
	daarna toeslag ploegendienst volgens 2.7.1	de eerstvolgende kalendermaand na overplaatsing
van de ene naar de andere ploegendienst	nieuwe toeslag ploegendienst volgens 2.7.1 en - als deze toeslag lager is dan de vorige - compensatie volgens 2.8	de eerstvolgende kalendermaand na overplaatsing
van ploegendienst naar dagdienst (overplaatsing voor onbepaalde tijd)	einde toeslag ploegendienst en compensatie volgens 2.8	de eerstvolgende kalendermaand na overplaatsing
van ploegendienst naar dagdienst (tijdelijk, als je een roulatiefunctie hebt)	toeslag ploegendienst volgens 2.7.1 blijft van toepassing *	niet van toepassing

* Zie de pagina 'Tijdelijke tewerkstelling dagdienst' uit juni 2014 op HR Online.

2.8 Compensatieregeling ploegendienst

2.8.1 Waar gaat het om?

- Deze regeling is bedoeld om je te laten wennen aan het inkomensverlies bij overplaatsing vanuit een ploegendienstfunctie naar:
  - een ploegendienstfunctie met een lagere toeslag of
  - een dagdienstfunctie.

- De regeling geldt ook als het sociaal medisch team tot die overplaatsing besluit. Dit gebeurt nadat de arbodienst heeft vastgesteld dat je om (sociaal-)medische redenen niet in je oorspronkelijke functie kunt blijven werken.
- De compensatieregeling geldt onder de volgende drie voorwaarden:
  - direct voorafgaand aan de overplaatsing heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin staat dat je in ploegendienst werkt,
  - het gaat om een overplaatsing voor onbepaalde tijd, binnen Nederland en
  - de overplaatsing is geen disciplinaire maatregel.
- Werk je in dagdienst, word je voor maximaal een jaar overgeplaatst naar een ploegendienst en ga je uiterlijk na afloop van dat jaar weer terug naar de dagdienst? Dan kom je niet in aanmerking voor deze compensatieregeling.

2.8.2 Berekening van de compensatie

- De hoogte van de compensatie is gebaseerd op de laatste aaneengesloten periode van volle kalendermaanden waarin je in Nederland een toeslag voor ploegendienst hebt ontvangen.
- Gaat het om overplaatsing naar een ploegendienstfunctie met een lagere toeslag? Dan heb je per volle kalendermaand waarin je voor de overplaatsing een hogere toeslag ontving, recht op een compensatie ter grootte van 1,5% van het verschil tussen de hogere en de lagere toeslag op jaarbasis.
- Gaat het om overplaatsing naar een dagdienstfunctie? Dan heb je per volle kalendermaand waarin je voor de overplaatsing in ploegdienst werkte, recht op een compensatie ter grootte van 1,5% van de toeslag op jaarbasis.
- Het totale compensatiebedrag wordt naar boven afgerond op één euro. Dit bedrag wordt nooit hoger dan 600% van de brutotoeslag die je direct voorafgaand aan de overplaatsing op jaarbasis ontving.
- Heeft het sociaal medisch team jou om (sociaal-)medische redenen overgeplaatst? Dan heb je ten minste recht op een compensatie van in totaal 300%. Ontvang je daarnaast een wettelijke uitkering voor arbeidsongeschiktheid? Dan geldt als voorwaarde dat je die overdraagt aan Shell.
- Over het compensatiebedrag bouw je geen pensioen op.
- Is jouw situatie binnen de periode waarop de compensatie is gebaseerd, veranderd doordat:
  - de hoogte van jouw ploegendiensttoeslag is veranderd of
  - jouw arbeidsduur is veranderd (je bent van voltijd naar deeltijd gegaan of andersom)?

  Dan krijg je een compensatie naar verhouding van het aantal volle kalendermaanden waarin je een hogere of lagere toeslag, dan wel een kortere of langere arbeidsduur hebt gehad.

2.8.3 Uitbetaling

- Je krijgt van Shell een schriftelijke berekening van het compensatiebedrag.
- Elke maand - tegelijk met je salaris - ontvang je 1/72ste deel van het totaalbedrag, maximaal zes jaar lang.
- De hoogte van dit maandbedrag verandert met ingang van de datum waarop:
  - jouw arbeidsduur korter wordt of
  - je met deeltijdpensioen gaat.

  In beide gevallen houd je recht op een compensatie naar verhouding van je nieuwe arbeidsduur.
- In tabel 2.8.3 staat in welke situaties de maandbetalingen tijdelijk of blijvend stoppen.

Tabel 2.8.3: Wanneer stopt de uitbetaling van de compensatie?

reden einde of onderbreking betalingen	gevolg voor de resterende compensatie
overplaatsing naar het buitenland	- in het buitenland ontvang je geen compensatie en bouw je geen compensatierechten op; - de compensatierechten die je in Nederland hebt opgebouwd, blijven staan (registratie door HR); - als je na terugkeer naar Nederland weer aan de voorwaarden voldoet, ontvang je opnieuw compensatie..
je krijgt een ploegendiensttoeslag die even hoog of hoger is dan je toeslag van voor de overplaatsing	- je hebt geen inkomensverlies meer, dus je ontvangt niet langer compensatie; - de compensatierechten die je hebt opgebouwd, blijven staan en de opbouw ervan gaat verder; - als je in de toekomst weer aan de voorwaarden voldoet, ontvang je opnieuw compensatie.
je gaat weg bij Shell en je gaat voor een andere werkgever werken	- de opgebouwde compensatierechten vervallen; - ze worden niet uitbetaald.
je gaat met pensioen	- de opgebouwde compensatierechten vervallen; - ze worden niet uitbetaald.
na afloop van de 72ste maandbetaling	- het hele bedrag is uitbetaald.
overlijden tijdens de arbeidsovereenkomst	- uitbetaling van de resterende compensatie aan de nabestaanden als bedrag ineens.

3. Wat verdien je?

3.1 Algemene salarisverhogingen
3.2 Nieuwe standaard salarisschalen
3.3 Jouw salaris
3.4 Prestatiebonus
3.5 Dertiende en veertiende maand
3.6 Vakantietoeslag
3.7 Uitbetaling
3.8 Ziek? Wat betekent dat voor je inkomen?
3.9 Jouw inkomen tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof
3.10 Pensioen

3.1 Algemene salarisverhogingen

3.1.1 Algemene verhoging 2025

- Er is per 1 maart 2025 een algemene salarisverhoging van 4% afgesproken. Deze verhoging is verwerkt in de standaard salarisschalen van 3.2.1.
- Shell past per 1 maart 2025 ook een algemene verhoging van 4% toe op jouw individuele salaris, onder de voorwaarde dat de algemene verhoging niet meer kan bedragen dan 4% van het maximum bedrag van de voor jouw salarisgroep geldende standaard salarisschaal per 1 maart 2024 zoals gepubliceerd op HR Online.
  Werk je in deeltijd? Dan geldt het maximum bedrag naar verhouding van jouw arbeidsduur.

3.1.2 Twee keer een percentage erbij

- Tijdens de looptijd van deze cao voert Shell nog twee keer een algemene salarisverhoging door.
- De standaard salarisschalen van 3.2.1 zullen per 1 maart 2026 worden verhoogd met een percentage gelijk aan het percentage van de cao contractloonstijging over 2025 in de sector Chemie zoals opgenomen in het Eindevaluatie rapport van AWVN over 2025 met een minimum van 3%.
- Shell past deze verhoging ook toe op jouw individuele salaris per 28 februari 2026, onder de voorwaarde dat de algemene verhoging niet meer zal bedragen dan het geldende percentage van het maximum bedrag van de voor jouw salarisgroep per 1 maart 2025 geldende standaard salarisschaal van 3.2.1. Werk je in deeltijd? Dan geldt het maximum bedrag naar verhouding van jouw arbeidsduur.
- De per 1 maart 2026 geldende standaard salarisschalen zullen na overleg met FNV en CNV worden gepubliceerd op HR Online.
- De per 1 maart 2026 geldende standaard salarisschalen zullen per 1 maart 2027 worden verhoogd met een percentage gelijk aan het percentage van de cao contractloonstijging over 2026 in de sector Chemie zoals opgenomen in het Eindevaluatie rapport van AWVN over 2026.
- Shell past deze verhoging ook toe op jouw individuele salaris per 28 februari 2027, onder de voorwaarde dat de algemene verhoging niet meer zal bedragen dan het geldende percentage van het maximum bedrag van de voor jouw salarisgroep per 1 maart 2026 geldende standaard salarisschaal. Werk je in deeltijd? Dan geldt het maximum bedrag naar verhouding van jouw arbeidsduur.

- De per 1 maart 2027 geldende standaard salarisschalen zullen na overleg met FNV en CNV worden gepubliceerd op HR Online.

3.2 Nieuwe standaard salarisschalen

3.2.1 Nieuwe standaard salarisschalen per 1 maart 2025; na toepassing van de algemene verhoging

Salaris groep	Maandsalaris		Pensioenbasissalaris	
	minimum	maximum	minimum	maximum
7	€ 4.319	€ 6.154	€ 60.474	€ 86.169
8	€ 3.821	€ 5.297	€ 53.496	€ 74.167
9	€ 3.596	€ 4.898	€ 50.356	€ 68.572
10	€ 3.386	€ 4.511	€ 47.418	€ 63.139
11	€ 3.169	€ 4.088	€ 44.370	€ 57.239
12	€ 3.048	€ 3.834	€ 42.657	€ 53.660

3.3 Jouw salaris

3.3.1 Hoe werken de salarisschalen?

- De functie-indeling bepaalt welke job- en salarisgroep voor jou geldt. Deze cao kent zes job- en salarisgroepen: de groepen 12 t/m 7.
- Elke salarisgroep heeft een eigen salarisschaal (horizontaal naar rechts in de tabellen). Een salarisschaal bestaat uit twee delen: maandsalaris en pensioenbasissalaris. Het maandsalaris is 1/14 deel van het pensioenbasissalaris.
- Onder zowel maandsalaris als pensioenbasissalaris zie je twee rijen bedragen.
  - Minimum: het bedrag waar je binnen deze salarisschaal ten minste recht op hebt.
  - Maximum: het hoogste bedrag dat je binnen deze salarisschaal kunt verdienen.
- De bedragen in tabel 3.2.1 zijn gebaseerd op een voltijd arbeidsduur. Werk je in deeltijd? Dan heb je recht op een bedrag naar verhouding van jouw arbeidsduur.

3.3.2 Periodieke salarisverhoging

- Shell wil je met de periodieke salarisverhoging in je salarisschaal laten groeien.
- Deze periodieke salarisverhoging komt bovenop de algemene salarisverhogingen uit 3.1.
- Als je het maximum van de voor jou geldende salarisschaal nog niet hebt bereikt, krijg je elk jaar, per 1 februari, een periodieke salarisverhoging.
- Deze periodieke salarisverhoging is gelijk aan de voor jouw salarisschaal vastgestelde periodiek, mits je daarmee het maximum van de salarisschaal niet overstijgt. In dat laatste geval is de periodieke salarisverhoging gelijk aan het bedrag dat jouw maandsalaris tot het maximum van de salarisschaal brengt.
- Werk je in deeltijd? Dan geldt het bedrag van de periodieke verhoging naar verhouding van jouw arbeidsduur.
- Alleen wanneer jouw individuele prestatie rating over het voorgaande kalenderjaar op een “onacceptabel” is uitgekomen, ontvang je geen periodieke salarisverhoging.
- Als jouw individuele prestatie rating over het voorgaande kalenderjaar op een “uitmuntend” is uitgekomen, ontvang je een periodieke salarisverhoging gelijk aan twee maal de voor jouw salarisschaal vastgestelde periodiek, mits je daarmee het maximum van

de salarisschaal niet overstijgt. In dat laatste geval is de salarisverhoging gelijk aan het bedrag dat jouw maandsalaris tot het maximum van de salarisschaal brengt.

- Het bedrag van de periodiek wordt elk jaar opnieuw vastgesteld door het verschil tussen het op dat moment geldende maximum en minimum van de salarisschaal te delen door het voor de salarisschaal vastgesteld aantal treden. In tabel 3.3.2.1 is het aantal treden per salarisschaal opgenomen.

Tabel 3.3.2.1: Aantal treden per salarisschaal

Salarisgroep	Aantal treden
7	15
8	14
9	13
10	12
11	11
12	10

- Het bedrag van de periodiek per 1 februari 2026 is opgenomen in tabel 3.3.2.2. Je wordt jaarlijks geïnformeerd over de wijzigingen in het bedrag van de periodiek. De per 1 februari 2027 en per 1 februari 2028 geldende bedragen zullen na overleg met FNV en CNV worden gepubliceerd op HR Online.

Tabel 3.3.2.2: bedrag van de periodieke verhoging per 1 februari 2026

salarisschaal	periodieke verhoging van het maandsalaris (bruto)	periodieke verhoging van het pensioenbasissalaris (bruto)
7	€ 122	€ 1.713
8	€ 105	€ 1.477
9	€ 100	€ 1.401
10	€ 94	€ 1.310
11	€ 84	€ 1.170
12	€ 79	€ 1.100

- Nieuwe werknemers wordt per 1 februari volgend op hun datum indiensttreding voor het eerst een periodieke salarisverhoging toegekend.
- Ben je vóór 1 oktober 2022 in dienst getreden van Shell of heb je voor deze datum een baan aangeboden gekregen bij Shell en ben je op basis van dit aanbod na 1 oktober 2022 in dienst getreden, dan geldt voor jou een Overgangsregeling. De op jou van toepassing zijnde Overgangsregeling is schriftelijk aan jou bevestigd.

3.3.3 Naar een hogere salarisgroep of een lagere jobgroep

- Ga je naar een functie met een hogere salarisgroep? Dan leidt dit altijd tot een salarisverhoging. Dit is de zogenoemde promotieverhoging. Bij een promotie van salarisgroep 8 naar 7 is de promotieverhoging 10% van je oude maandsalaris (in bijzondere situaties kan de verhoging tussen 8 en 12% liggen). In alle andere gevallen is de promotieverhoging 5% (en in bijzondere situaties tussen 4 en 6%).
- Was je op 1 maart 2022 al in dienst van Shell dan geldt voor jou een Overgangsregeling. De op jou van toepassing zijnde Overgangsregeling is schriftelijk aan jou bevestigd.
- Word je om medische redenen overgeplaatst? En kom je daardoor in een functie met een lagere jobgroep? Dan houdt je recht op een salaris op basis van je oude salarisgroep. Ontvang je tegelijkertijd een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering? Dan geldt als voorwaarde dat je die overdraagt aan Shell.

3.3.4 Waarneming van een andere functie

Met 'waarneming' wordt hier bedoeld: het in opdracht van Shell op tijdelijke basis, volledig en naar tevredenheid vervullen van een hogere functie.
'Tijdelijk' betekent hier:

- een periode van ten minste twee aaneengesloten maanden of
- twee periodes van ten minste een maand binnen een tijdsbestek van twaalf maanden.

- Bij waarneming krijg je een toeslag. Die bedraagt 15% van je maandsalaris. Je ontvangt de toeslag voor elke volledige maand dat je de functie waarneemt. Maanden hoeven in dit verband geen kalendermaanden te zijn.
- Werk je op Europoort en neem je zeer frequent kortdurend een hogere functie volledig waar, zonder dat dit onderdeel is van jouw eigen functie, dan krijg je daarvoor een toeslag. 'Zeer frequent kortdurend waarnemen' betekent hier, dat het aantal hele dagen / diensten dat je een hogere functie hebt waargenomen samen optelt tot ten minste een maand. We berekenen dit per kalenderjaar. Werk je voltijd in de vijfploegendienst dan gaat het om ten minste 19 volledige diensten per kalenderjaar en werk je voltijd in dagdienst dan gaat het om ten minste 22 volledige werkdagen per kalenderjaar. Werk je in deeltijd? Dan geldt het aantal naar verhouding van jouw arbeidsduur.
- De toeslag voor frequent kortdurend waarnemen op Europoort bedraagt 10% en wordt berekend op basis van je maandsalaris in de maand december van het betreffende kalenderjaar volgens de volgende formule:

  $$\frac{\text{Aantal dagen / diensten waarop is waargenomen}}{\text{19 of 22 (vijfploegendienst of dagdienst)}} \times \text{december maandsalaris x 10\%}$$

- De toeslag wordt uitbetaald in januari direct volgend op het betreffende kalenderjaar.

3.4 Prestatiebonus

3.4.1 Hoe werkt het?

- Eén keer per jaar krijg je een prestatiebonus. Die krijg je naast de algemene salarisverhogingen uit 3.1 en de periodieke salarisverhoging uit 3.3.
- De prestatiebonus heeft betrekking op het voorgaande kalenderjaar. Shell stelt in februari van het daaropvolgende jaar vast op welke bonus je recht hebt. De uitbetaling gebeurt tegelijk met het salaris over die maand.

3.4.2 Berekening van de bonus

- De berekening van deze bonus gaat volgens de formule:
  jouw pv x de gso x het bonuspercentage x jouw pensioenbasissalaris.
- Uitleg van de formule.
  - Jouw pv: jouw prestatievermenigvuldiger. Jouw prestaties drukt Shell uit in een individuele prestatie rating (ipr). Bij elke individuele prestatie rating hoort een prestatievermenigvuldiger (pv), zie tabel 3.4.2. Ben je in het voorgaande kalenderjaar langdurig afwezig geweest? Bijvoorbeeld door ziekte of (zwangerschaps)verlof? Dan is dit geen reden jouw individuele prestatie rating te verminderen. Jouw leidinggevende baseert die dan op de periode waarin je wel hebt gewerkt. Is die periode te kort geweest? Dan geldt jouw individuele prestatie rating van een jaar eerder.
  - De gso: de group scorecard outcome, zoals vastgesteld door het executive committee van de Shell Groep. De hoogte van de gso hangt af van de mate waarin de Shell Groep het afgelopen jaar de vooraf geformuleerde doelen heeft behaald. Shell maakt deze doelen aan jou bekend. De gso bedraagt maximaal 2,0 en minimaal 0,0. De Shell Groep kan dit maximum en minimum aanpassen.

- Het bonuspercentage bedraagt voor werknemers die op of na 1 september 2025 in dienst zijn getreden van Shell 5%.
  Voor werknemers die vóór 1 september 2025 al in dienst waren van Shell geldt bij de vaststelling van de prestatiebonus over 2025, uitbetaald in februari 2026, een percentage van 8,5%.
  Voor de prestatiebonus over 2026, uitbetaald in februari 2027, bedraagt dit percentage 8% en voor de prestatiebonus over 2027, uitbetaald in februari 2028 geldt een percentage van 7,25%.
- Jouw pensioenbasissalaris (pbs): het jaarsalaris per 31 januari van het jaar na het kalenderjaar waarover de bonus wordt berekend, zoals dit voor jou geldt op grond van 3.3.1 t/m 3.3.3.

Tabel 3.4.2: De individuele prestatie ratings en de bijbehorende prestatievermenigvuldigers

individuele prestatie rating	prestatievermenigvuldiger
onacceptabel	0%
lager	70%
sterk	100%
hoger	130%
uitmuntend	200%

3.4.3 Andere regels voor de bonus

- Ben je tijdens het kalenderjaar waarover de bonus wordt berekend:
  - in of uit dienst getreden of
  - overgeplaatst naar het buitenland?

  dan krijg je een prestatiebonus naar verhouding van het deel van dat jaar dat je bij Shell in Nederland in actieve dienst bent geweest.
- Je bouwt over de bonus geen pensioen op.

3.5 Dertiende en veertiende maand

3.5.1 April en december

- Ieder jaar krijg je in april en december een uitkering ineens. Beide keren is dit een uitkering ter grootte van je maandsalaris. De eerste uitkering ontvang je tegelijk met je salaris over april; de tweede tegelijk met je salaris over december.
- Beide uitkeringen bouw je op in een periode van 12 maanden:
  - de apriluitkering bouw je op tussen 1 mei van het voorafgaande jaar en de laatste dag van de maand van uitbetaling (30 april);
  - de decemberuitkering bouw je op tussen 1 januari van het jaar van uitbetaling en de laatste dag van de maand van uitbetaling (31 december).

  De uitkering is gelijk aan het maandsalaris waar je op de laatste dag van de opbouwperiode recht op hebt.
- Ben je tijdens de opbouwperiode in of uit dienst getreden? Dan ontvang je een bedrag naar verhouding van je actieve diensttijd in die periode.
- Over de 13e en 14e maand bouw je pensioen op.

3.6 Vakantietoeslag

3.6.1 Onderdeel van de dertiende en veertiende maand

- De wet geeft je recht op vakantietoeslag.
- Bij Shell is die vakantietoeslag verwerkt in jouw dertiende en veertiende maand (zie 3.5).

3.7 Uitbetaling

3.7.1 Eind van de maand

- Shell betaalt gewoonlijk uit op de vijf na laatste werkdag van de maand.
- Het maandelijks uit te betalen bedrag bestaat uit je maandsalaris en je eventuele toeslagen.
- In februari komt daar de prestatiebonus bij. In april betaalt Shell tegelijk met het salaris de 13e maand uit; in december de 14e maand.

3.8 Ziek? Wat betekent dat voor je inkomen?

3.8.1 Hoeveel krijg je doorbetaald?

- Kun je door ziekte niet werken? Dan heb je recht op doorbetaling van een percentage van het totaalbedrag, bestaande uit je maandsalaris en je ploegendiensttoeslag.
- Gedurende het eerste ziektejaar is dit 100%; gedurende het tweede ziektejaar 90%. In het tweede ziektejaar kun je echter in aanmerking komen voor een aanvulling van 10%. Zie 3.8.2.
- Tijdens ziekte houd je recht op:
  - de periodieke salarisverhoging uit 3.3.2;
  - de prestatiebonus uit 3.4;
  - de 13e en 14e maand uit 3.5.

3.8.2 Aanvulling in het tweede ziektejaar

- Het sociaal medisch team beoordeelt of je in het tweede ziektejaar recht hebt op de aanvulling van 10%. Dit gebeurt na het eerste ziektejaar. De arbodienst brengt daar advies over uit.
- Je hebt recht op de aanvulling als het sociaal medisch team tot de conclusie komt dat je:
  - niet meer kunt werken, ook op termijn niet of
  - gemotiveerd, zo goed en zo snel mogelijk meewerkt aan:
    - re-integratieactiviteiten, zoals (gedeeltelijke) hervatting van je eigen werk, het aanvaarden van (tijdelijk) aangepast werk en noodzakelijke om- of bijscholing en
    - uitvoering van de re-integratieverplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter.
- Het sociaal medisch team blijft jouw re-integratie-inspanningen in het tweede ziektejaar volgen.

3.8.3 Heb je recht op schadevergoeding?

- Is de ziekte waardoor je niet kunt werken, veroorzaakt door anderen ('derden')? En kun je op grond daarvan een schadevergoeding eisen voor het verlies van inkomsten? Dan hoeft Shell jou niet volgens de regels van 3.8.1 en 3.8.2 door te betalen.
- Shell doet dit echter wel, maar dan als voorschot. Accepteer je dit voorschot? Dan draag je voor dat bedrag jouw recht op schadevergoeding over aan Shell. Zodra Shell dit vraagt, bevestig je dit door ondertekening van een contract (een zogenoemde akte van cessie). Te zijner tijd verrekent Shell het voorschot met de uitgekeerde schadevergoeding.

3.8.4 Verrekening van wettelijke uitkeringen

- Heb je recht op een wettelijke uitkering voor ziekte of arbeidsongeschiktheid? Dan verrekent Shell het uitkeringsbedrag met het volgens 3.8.1 en 3.8.2 door te betalen salaris.

3.8.5 Wanneer heb je *geen* recht op doorbetaling?

- Je hebt geen recht op doorbetaling volgens 3.8.1 en 3.8.2 als:
  - de ziekte het gevolg is van jouw opzet of roekeloosheid;
  - de ziekte het gevolg is van een gebrek waar je tijdens je sollicitatie bewust geen of verkeerde informatie over hebt gegeven;
  - jij je niet houdt aan de voorschriften en/of maatregelen van Shell die gelden bij ziekte;
  - jij je herstel belemmert of vertraagt;
  - jij niet meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak voor je re-integratie;
  - jij te laat een Wia-uitkering aanvraagt.

3.9 Jouw inkomen tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

3.9.1 100% doorbetaling

- Maak je gebruik van het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof? Dan betaalt Shell je maandsalaris en je ploegendiensttoeslag volledig door.
- Tijdens dit verlof houd je recht op:
  - de periodieke salarisverhoging uit 3.3.2;
  - de prestatiebonus uit 3.4;
  - de 13e en 14e maand uit 3.5.

3.10 Pensioen

3.10.1 Het pensioenfonds

- Informatie over de pensioenregeling vind je op HR Online.

3.10.2 Toeslag ploegendienst en pensioenopbouw

- Werk je structureel in ploegendienst? En heb je recht op een vaste toeslag ploegendienst van ten minste 10%? Dan telt die toeslag mee voor je pensioenopbouw.
- Shell drukt jouw toeslag ploegendienst uit in een percentage van het pensioenbasissalaris. Shell geeft dit percentage maandelijks door aan het pensioenfonds.
- Het pensioenfonds verhoogt jouw pensioenbasissalaris met het opgegeven percentage. Dit verhoogde pensioenbasissalaris geldt dan als pensioengrondslag.
- Had je op 31 december 2005 al een toeslag ploegendienst die meetelde voor je pensioen? Dan neemt het pensioenfonds aan dat je een zelfde toeslag ook in je voorafgaande pensioenjaren hebt gehad.
- Had je op 31 december 2005 geen toeslag ploegendienst die meetelde voor je pensioen? Dan neemt het pensioenfonds aan dat dit ook in je voorafgaande pensioenjaren niet het geval was.
- Word je overgeplaatst naar een functie met een lagere of hogere toeslag ploegendienst? Of naar een functie in dagdienst? Dan werkt die verandering door in je pensioenopbouw met ingang van de eerstvolgende kalendermaand na de overplaatsing.

4. Wanneer hoef je *niet* te werken?

4.1 Vakantie
4.2 Feestdagen
4.3 Adv-dagen
4.4 Verlofsparen
4.5 Maximum verloftegoed
4.6 Bijzonder verlof

4.1 Vakantie

4.1.1 Hoeveel dagen per jaar?

- Het aantal vakantiedagen dat je per kalenderjaar opbouwt, staat in tabel 4.1.1. Shell betaalt over jouw vakantiedagen je salaris en je vaste toeslagen door.
- De aantallen uit de tabel gelden voor jou als je het hele opbouwjaar:
  - bij Shell in actieve dienst bent,
  - in voltijd werkt en
  - in dagdienst of tweeploegendienst, dan wel in vijfploegendienst werkt.

  Voldoe je daar niet aan? Dan bouw je naar verhouding minder vakantiedagen op. Shell rondt de uitkomst van deze berekening naar boven af op hele uren.
- Er zijn wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Jouw aantal wettelijke vakantiedagen is gelijk aan viermaal je wekelijkse arbeidsduur. De overige dagen zijn bovenwettelijk.

Tabel 4.1.1: Aantal vakantiedagen per kalenderjaar

leeftijd (aan het eind van het kalenderjaar)	**aantal vakantiedagen**	
	dagdienst of tweeploegendienst	**vijfploegendienst**
t/m 34 jaar	25	24
35 t/m 39 jaar	26	25
40 t/m 44 jaar	27	26
45 t/m 49 jaar	28	27
50 t/m 54 jaar	29	28
55 jaar en ouder	30	30

4.1.2 Opnemen van vakantie

- Het opnemen van vakantie doe je in overleg met jouw leidinggevende.
- Je registreert het verlof zelf in het verlofregistratiesysteem in Workday.
- Als regel kun je 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen (of de lengte van twee dienstcycli). Als de omstandigheden dit toelaten kun je daar 4 weken van maken. Shell behoudt zich het recht voor een aaneengesloten vakantie van minder dan 3 weken vast te stellen. Maar dit gebeurt alleen als het bedrijfsbelang en de veiligheid dit noodzakelijk maken.
- Werk je in dagdienst of tweeploegendienst? Dan kan Shell 2 verplichte vakantiedagen aanwijzen. Dit gebeurt in overleg met de ondernemingsraad.
- Shell ziet graag dat je elk jaar voldoende vakantiedagen opneemt. Dat wil zeggen: ten minste een aantal dagen dat overeenkomt met het aantal wettelijke vakantiedagen per

kalenderjaar. Op tijd vrij nemen is niet alleen belangrijk voor jezelf, maar ook voor de veiligheid op het werk.

- Je kunt wettelijke vakantiedagen niet sparen. Uitbetaling van wettelijke vakantiedagen mag alleen bij het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Heb je voor 30 juni van het volgende kalenderjaar nog wettelijke vakantiedagen over, dan komen deze vakantiedagen te vervallen.
- Je bovenwettelijke vakantiedagen maken direct onderdeel uit van je spaarverlof. Zie 4.4.

4.1.3 Verrekenen van vakantiedagen bij einde arbeidsovereenkomst

- Heb je bij het einde van je arbeidsovereenkomst vakantiedagen over? Dan betaalt Shell die uit.
- Komt je pensioen- en/of Aow-leeftijd in zicht? Dan kun je er ook voor kiezen je resterende vakantiedagen voor die tijd op te nemen. Shell mag dit weigeren als er zwaarwegende bedrijfsbelangen op het spel staan.
- Heb je bij het einde van je arbeidsovereenkomst meer vakantiedagen opgenomen dan je had opgebouwd? Dan verrekent Shell die dagen met je salaris.

4.1.4 Extra vakantie kopen

- Per kalenderjaar kun je maximaal 10 extra vakantiedagen kopen.. Je kunt de gekochte vakantiedagen gebruiken voor:
  - extra vrije tijd;
  - een dienstrooster van 4 x 9 uur per week (zie 2.3.3);
  - verlofsparen (zie 4.4);
- Daarbovenop kun je per kalenderjaar nog maximaal 4 extra vakantiedagen kopen. Dit kan onder twee voorwaarden:
  - je hebt al je vakantiedagen uit 4.1.1 en alle 10 bovengenoemde koopdagen al gebruikt en
  - je neemt de maximaal 4 extra koopdagen op in het kalenderjaar waarin je ze koopt (je kunt ze dus niet gebruiken voor verlofsparen).

  Deze 4 extra dagen vraag je schriftelijk aan bij jouw leidinggevende. Dit doe je met het hiervoor bedoelde formulier op HR Online.
- Een koopdag kost 0,5% van je pensioenbasissalaris per 1 januari van dat jaar. Ben je na 1 januari bij Shell in dienst gekomen? Dan geldt het pensioenbasissalaris van de datum van indiensttreding. Shell houdt het aankoopbedrag in op de eerstvolgende salarisbetaling nadat je de dag(en) hebt gekocht.
- Het opnemen van koopdagen doe je in overleg met jouw leidinggevende.
- Je registreert het gebruik ervan zelf in het verlofregistratiesysteem in Workday.

4.2 Feestdagen

4.2.1 Wat zijn volgens de cao feestdagen?

- In deze cao gelden als feestdagen: nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen en de dag waarop Koningsdag wordt gevierd.

4.2.2 Wanneer ben je vrij? En wat als je moet werken?

- Werk je in dagdienst of tweeploegendienst? Dan geeft Shell je op feestdagen zoveel mogelijk vrij. Gaat het om een feestdag die voor jou normaliter een werkdag zou zijn geweest? Dan betaalt Shell je salaris en je vaste toeslagen over die dag door.
- Iedereen die op een feestdag moet werken, krijgt een toeslag op zijn salaris. Zie 2.3.5.

4.3 Adv-dagen

4.3.1 Voor wie? Hoeveel dagen?

- Je bouwt alleen adv-dagen op als je in dagdienst of tweeploegendienst werkt. De opbouw gebeurt per kalenderjaar. Shell betaalt over de adv-dagen je salaris en je vaste toeslagen door.
- Je hebt 12 adv-dagen per jaar.
- Werk je in tweeploegendienst? Dan krijg je bovendien 2 extra vrije dagen per jaar.
- Deze aantallen dagen gelden als je het hele opbouwjaar:
  - bij Shell in actieve dienst bent,
  - in voltijd werkt en
  - in dagdienst of tweeploegendienst werkt.
- Voldoe je daar niet aan? Dan gelden de genoemde aantallen dagen voor jou naar verhouding. Shell rondt de uitkomst van deze berekening naar boven af op hele uren.
- De toekenning van adv-dagen en extra vrije dagen gebeurt per 1 januari van het opbouwjaar en maken direct onderdeel uit van je spaarverlof. Zie 4.4..

4.4 Verlofsparen

4.4.1 Waar gaat het om?

- De verlofspaarregeling maakt het mogelijk verschillende soorten verlof te sparen, zodat je op een later tijdstip langdurig verlof kunt opnemen. Gespaard verlof verjaart niet.
- De volgende vormen van verlof maken direct onderdeel uit van je spaarverlof:
  - bovenwettelijke vakantiedagen;
  - koopdagen (maximaal 10 per kalenderjaar);
  - adv-dagen (maximaal 12 per kalenderjaar);
  - extra vrije dagen in twee ploegendienst (2 per kalenderjaar);
  - vervangende vrije feestdagen (vvf-dagen);

  De waarde van een dag spaarverlof is 0,5% van je laatstverdiende pensioenbasissalaris.
- Je kunt het spaarverlof gebruiken voor:
  - het opnemen van vakantie;
  - een langere verlofperiode in je huidige functie;
  - het tijdelijk verminderen van je arbeidsduur;
  - verlof bij overplaatsing binnen Shell;
  - eerder met pensioen gaan;
- In geval van overplaatsing moet je nieuwe functie in principe geregeld zijn voordat het verlof begint. Is dit niet mogelijk? Dan ga je tijdig voor het einde van het verlof op zoek naar een andere functie. Zolang je die niet hebt, val je onder je oude afdeling.

4.4.2 Opnemen van spaarverlof

- Je bent vrij om je van spaarverlof op te nemen zoals jij dat wil. Je mag het ook combineren met andere verlofregelingen, zoals ouderschapsverlof.
- Het opnemen van spaarverlof doe je in overleg met jouw leidinggevende.
  Dit overleg gaat over de vraag of, hoe en wanneer je het verlof kunt opnemen.
- Weigert jouw leidinggevende zijn toestemming? Dan informeert jouw leidinggevende je schriftelijk over de redenen waarom hij/zij dit doet. De vraag waarom je verlof wilt opnemen, speelt daarbij geen rol.
- Je registreert zelf het gebruik ervan in het verlofregistratiesysteem in Workday.

- Neem je spaarverlof op? Dan betaalt Shell jouw salaris en vaste toeslagen door.
- Komt jouw pensioendatum in zicht? En heb je nog spaarverlof over? Bespreek dan met jouw leidinggevende hoe hiermee om te gaan. Je hebt het recht je resterende spaarverlof te gebruiken om vóór de pensioendatum te stoppen met werken. Wil je dat niet? Dan kun je tot je pensioen blijven doorwerken. Dan betaalt Shell het resterende spaarverlof bij je laatste salaris uit.

4.4.3 Wat gebeurt er bij overplaatsing?

- Bij overplaatsing naar een functie bij Shell binnen Nederland, blijft je opgebouwde spaarverlof gehandhaafd.
- Bij overplaatsing naar een functie bij Shell naar in het buitenland kun je kiezen uit twee mogelijkheden.
  - Het gespaarde verlof in stand houden. Jouw verlofreserve wordt dan beheerd door Shell Nederland B.V. Tijdens je verblijf in het buitenland kun je geen spaarverlof opbouwen en het ook niet opnemen. Dit kan pas weer na terugkeer bij Shell in Nederland.
  - Het gespaarde verlof laten uitbetalen. Per dag spaarverlof krijg je dan 0,5% van je laatstverdiende Nederlandse pensioenbasissalaris.

4.4.4 Verrekenen van spaarverlof bij einde arbeidsovereenkomst

- Heb je bij het einde van je arbeidsovereenkomst meer of minder spaarverlof gebruikt dan je hebt opgebouwd? Dan verrekent Shell de waarde van die dagen met de laatste salarisbetaling

4.4.5 Meer weten?

- Meer informatie over verlofsparen vind je op HR Online.

4.5 Maximum verloftegoed

4.5.1 Hoeveel verlof mag je tegoed hebben?

- Werk je in voltijd? Dan mag je in totaal niet meer dan 4.000 verlofuren tegoed hebben.
- Als 'verlof' gelden in dit verband: spaarverlof, wettelijke vakantiedagen en overwerkvergoedingen in tijd (TOIL, 2.4.2).
- De peildatum hiervoor is 31 december. Kom je op die datum uit boven het maximum van 4.000 verlofuren? Dan betaalt Shell de uren boven die grens uit.
- Werk je in deeltijd? Dan geldt voor jou een maximum naar verhouding van je arbeidsduur.

4.6 Bijzonder verlof

4.6.1 Kort verzuim

- Kun je door bijzondere omstandigheden korte tijd niet werken? Maar ben je niet ziek? Dan kan het zijn dat je recht hebt op kort verzuim. Dit is een vorm van bijzonder verlof waarbij Shell je salaris en vaste toeslagen doorbetaalt.
- In tabel 4.6.1 staat wanneer je recht hebt op kort verzuim en hoe lang dit mag duren. De tabel geldt niet voor zover het gaat om:
  - uren waarop je toch al (rooster)vrij bent of
  - verplichtingen die je buiten werktijd kunt nakomen.
- Een deel van het kort verzuim uit de tabel is ook geregeld in de artikelen 4.1 en 4.2 van de Wet arbeid en zorg. In die gevallen geldt de tabel in plaats van de wet.

- De Wet arbeid en zorg regelt daarnaast vormen van bijzonder verlof zonder recht op (volledige) doorbetaling van het salaris. Bijvoorbeeld kortdurend zorgverlof. Als je daar gebruik van maakt, kun je je inkomen aanvullen vanuit je persoonlijk ontwikkelings- en zorgbudget. Zie 5.3.

***Tabel 4.6.1: Kort verzuim** **

bijzondere omstandigheden	verlof met doorbetaling van salaris gedurende
Huwelijk en huwelijksjubileum	
- jouw ondertrouw	de tijd die daar voor nodig is
- jouw huwelijk	2 dagen
- jouw 25-jarig huwelijk	1 dag
- het huwelijk van jouw (schoon)ouder, (schoon)broer, (schoon)zus, of (klein)kind	1 dag
Geboorte	
- bevallings- en partnerverlof	conform de wet; zie HR Online (bij de bevalling: een korte, redelijke tijd; daarna: partnerverlof)
Medische omstandigheden	
- jouw bezoek aan een huisarts, tandarts of specialist	de tijd die daar voor nodig is
Overlijden en begrafenis/crematie	
- van een direct gezinslid (inclusief een partner met wie je ongehuwd samenwoont)	de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie **
- van jouw uitwonend kind, van jouw kleinkind, stiefkind, pleegkind, schoonzoon, schoondochter, (schoon)ouder, grootouder, (schoon)broer of (schoon)zus	de tijd die daar voor nodig is, maar maximaal de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie **
Calamiteiten	
- plotselinge gebeurtenissen die je dwingen onmiddellijk maatregelen te nemen	conform de wet; zie HR Online (de tijd die in redelijkheid nodig is)
Verhuizing	
- bij een verhuizing op eigen initiatief	1 dag
- bij een verhuizing in verband met de overplaatsingsregeling	2 dagen
Andere omstandigheden	
- het vervullen van een wettelijke of door de overheid opgelegde verplichting	de tijd die daar voor nodig is

* Waar in de tabel 'huwelijk' staat, wordt ook 'geregistreerd partnerschap' bedoeld.
** Werk je in vijfploegendienst? En zou je volgens je rooster op de dag van de begrafenis/crematie de nachtdienst in moeten? Dan vervalt die dienst.

4.6.2 Verlof voor maatschappelijke activiteiten

- Ben je in je vrije tijd actief voor een maatschappelijke organisatie? Bijvoorbeeld in de vorm van het deelnemen aan bijzondere nationale of internationale sportevenementen, het begeleiden van jeugdkampen, het lidmaatschap van een gemeenteraad of het doen van kerkelijk werk? Dan heb je - onder voorwaarden - recht op maximaal 5 dagen bijzonder verlof per kalenderjaar. Shell betaalt over die dagen je salaris en vaste toeslagen door.
- De voorwaarden voor dit verlof zijn:
  - de activiteiten moeten voortvloeien uit een taak die je ook in je vrije tijd uitvoert,
  - het is alleen mogelijk deze activiteiten tijdens werktijd uit te voeren,
  - je investeert er zelf een gelijk aantal vrije dagen in (dit kunnen ook verlofdagen zijn die je koopt met je persoonlijk ontwikkelings- en zorgbudget) en
  - de werkzaamheden laten toe dat Shell het verlof verleent.

4.6.3 Vakbondsverlof

- Ben je lid van FNV of CNV? Dan heb je recht op bijzonder verlof voor het deelnemen aan officiële bijeenkomsten van jouw vakbond. Shell betaalt tijdens dit verlof je salaris en vaste toeslagen door.
- Dit recht geldt onder de volgende voorwaarden:
  - het zijn bijeenkomsten van statutair geregelde vakbondsorganen,
  - het houden van deze bijeenkomsten is in de statuten verplicht gesteld en
  - Shell verleent het verlof alleen voor zover de werkzaamheden dit toelaten.
- Per kalenderjaar stelt Shell maximaal 400 van deze verlofdagen beschikbaar voor de leden van FNV en maximaal 100 voor de leden van CNV.
- De bedrijfsledengroepen van beide bonden leveren Shell eenmaal per jaar een rapportage over het gebruik van dit verlof. Daarin geven zij aan welke leden hoeveel dagen van dit verlofrecht hebben gebruikt.
- Wil je weten voor welke vakbondsfaciliteiten Shell verder nog zorgt? Kijk dan op HR Online.

5. Jouw loopbaan

5.1 Samen verantwoordelijk
5.2 Loopbaanadvies
5.3 Persoonlijk ontwikkelings- en zorgbudget

5.1 Samen verantwoordelijk

5.1.1 Wat doet Shell? En wat doe jij?

- Shell stelt jou in staat om je vakkennis en vakbekwaamheid op peil te houden en verder te ontwikkelen. Daardoor kun jij je capaciteiten volwaardig en verantwoord inzetten voor je werk. Van jou verwacht Shell dat je daar actief aan meewerkt.
- Hierbij kun je gebruik maken van:
  - het Shell-aanbod voor loopbaanadvies (zie 5.2) en
  - het opleidings- en cursusaanbod van Shell (zie HR Online).
- In aanvulling hierop kun je jouw persoonlijk ontwikkelings- en zorgbudget gebruiken (zie 5.3).

5.2 Loopbaanadvies

5.2.1 Aanbod Shell

- Wil je een deskundig advies over je verdere loopbaanmogelijkheden binnen of buiten Shell? Of over opleidingen en cursussen die je kunt volgen om je loopbaan een impuls te geven? Dat kan, in overleg met jouw leidinggevende.
- Shell stelt daar per periode van drie jaar € 680 voor beschikbaar. De eventuele meerkosten kun je financieren uit je persoonlijk ontwikkelings- en zorgbudget (zie 5.3).

5.3 Persoonlijk ontwikkelings- en zorgbudget

5.3.1 Om hoeveel geld gaat het?

- Shell stelt aan iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelings- en zorgbudget (pozb) ter beschikking. Dit is een budget van € 3.600 voor een periode van drie jaar. Je individuele budget of het restant daarvan vervalt na 31 december 2025, waarna een nieuw 3-jarig budget geïntroduceerd wordt. Hiermee loopt de termijn van pozb in lijn met de pozb voor overige werknemers van Shell in Nederland.
- Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan heb je recht op een bedrag naar verhouding van het deel van die drie jaar dat je bij Shell in dienst bent.
- Je hebt geen recht op het pozb als:
  - vaststaat dat je binnen 6 maanden bij een andere Shell-maatschappij buiten Nederland gaat werken;
  - je binnen een jaar met pensioen gaat, uitgezonderd het gebruik van het pozb voor deelname aan Pensioen in zicht.

5.3.2 Wat is het doel?

- Met het pozb wil Shell:
  - jou stimuleren ook zelf initiatieven te nemen om je arbeidsmarktpositie te verbeteren, met het doel jouw werkzekerheid - binnen of buiten Shell - te vergroten en
  - jou ondersteunen bij zorgtaken en maatschappelijke activiteiten.
- Je kunt het budget gebruiken voor de volgende doelen (meer informatie vind je op HR Online):
  Ontwikkelingsmogelijkheden:
  - Loopbaanadvies, in aanvulling op het aanbod van Shell uit 5.2. Hierbij ligt de nadruk op jouw duurzame inzetbaarheid.
  - Opleidingen en cursussen, in aanvulling op het opleidingsaanbod van Shell (5.3.3).

  Vooraf goedgekeurd aanbod:
  - Studieverlof en stages (5.3.3).
  - Sociale en maatschappelijke activiteiten (5.3.4).
  - Kortdurend zorgverlof (5.3.5).
  - Extra rouwverlof: maximaal 3 dagen per 3 jaar vanwege het overlijden van een dierbare.
  - Online carriereadvies door middel van de "Selectiescan".
  - Financieel Fit & Vitaal: een gesprek met een deskundige, waardoor je meer inzicht krijgt in jouw individuele financiële situatie, nu en in de toekomst.
  - Pensioen in zicht (vanaf 6 maanden voor je pensioendatum)

5.3.3 Opleidingen, cursussen en stages

- De volgende activiteiten kun je financieren uit je pozb:
  - alle opleidingen en cursussen waarvan aannemelijk is dat zij jouw kansen op een andere functie binnen of buiten Shell vergroten;
  - alle opleidingen en cursussen die je op eigen initiatief volgt om je kennis en vaardigheden in je huidige functie te verbeteren;
  - cursussen om meer inzicht en kennis op te doen op het gebied van digitalisering;
  - alle stages die jou helpen te bepalen of een andere functie of een ander vakgebied - binnen of buiten Shell - beter past bij jouw loopbaanwensen en -mogelijkheden.
- Ten minste eenmaal per jaar bespreek je met jouw leidinggevende het gebruik van je pozb voor opleidingen, cursussen en/of stages. Bijvoorbeeld tijdens het IDP gesprek. De leidinggevende moedigt je aan het budget zo goed mogelijk te besteden.
- Ook de tijdplanning voor het uitvoeren van jouw keuze doe je in overleg met jouw leidinggevende. Daarbij houden jullie rekening met bedrijfsopleidingen die je voor een bepaalde datum moet hebben gevolgd. Bijvoorbeeld fupa, sitez of een brandweertraining.
- De opleidingen en cursussen die je uit je pozb financiert, volg je in principe in je eigen tijd. Is dit niet mogelijk? Overleg dan met jouw leidinggevende over de mogelijkheid om je pozb-budget van € 3.600 ook te gebruiken voor het kopen van studieverloftijd. Hierbij gelden twee voorwaarden:
  - het maximum is 15 dagen per driejaarsperiode en
  - het mag alleen als jouw leidinggevende daar geen bezwaar tegen heeft.
- Loop je stage? Dan kun je het pozb gebruiken voor een aanvulling op je inkomen en/of voor het kopen van extra verloftijd.
- Meer informatie over dit onderwerp vind je op HR Online.

5.3.4 Maatschappelijke activiteiten

- Maak je gebruik van de verlofregeling voor maatschappelijke activiteiten uit 4.6.2? Dan ben je verplicht daar zelf ook een aantal dagen in te investeren. Uit je pozb-budget kun je daar maximaal 5 extra verlofdagen voor kopen.

5.3.5 Kortdurend zorgverlof

- De Wet arbeid en zorg maakt het mogelijk per kalenderjaar maximaal 10 dagen kortdurend zorgverlof op te nemen. Meer informatie over de wettelijke regeling vind je op HR Online.
- Je kunt gebruikmaken van kortdurend zorgverlof als:
  - je aan de wettelijke voorwaarden voldoet,
  - je in overleg met jouw leidinggevende vaststelt dat er geen andere oplossingen mogelijk zijn, zoals het wisselen van diensten, telewerken of je werk later inhalen en
  - er volgens jouw leidinggevende geen zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn die dit verlof in de weg staan.
- Op grond van de wet betaalt Shell tijdens kortdurend zorgverlof 70% van je salaris door. De rest van je salaris verrekent Shell met je pozb (voor zover je pozb-tegoed daar groot genoeg voor is)
- Je registreert jouw uren kort zorgverlof in Workday. Jouw leidinggevende registreert zijn goedkeuring in dit systeem.

5.3.6 Financiële aspecten

- Shell betaalt het pozb niet aan je uit, maar beheert het voor je. In overleg met jouw leidinggevende kun je het besteden.
- Bij elke besteding van je pozb beoordeelt Shell of je daar belasting over moet betalen. Is dit volgens Shell niet het geval? En legt de Belastingdienst later toch een aanslag op? Dan betaalt Shell die.
- Gebruik je het pozb om extra verloftijd te kopen voor studie, stage, maatschappelijke activiteiten of rouw? Dan kost dit per dag 0,5% van je pensioenbasissalaris per 1 januari van het betreffende kalenderjaar.
- Bij HR Operations kun je altijd navragen welk bedrag er nog van jouw pozb over is.
- Heb je niet je hele pozb binnen drie jaar gebruikt? Dan vervalt het resterende bedrag. Het niet gebruiken van het hele budget heeft geen gevolgen voor je huidige positie of je beoordeling.

6. Samen werken aan goede arbeidsomstandigheden

6.1 Wat doet Shell?
6.2 Wat doe jij?

6.1 Wat doet Shell?

6.1.1 Zorg voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu

- Shell is er primair verantwoordelijk voor dat jouw arbeidsplaats en die van je collega's veilig is. Samen met jullie en met de ondernemingsraad werkt Shell aan een zo goed mogelijk resultaat. Maar Shell kan niet garanderen dat je geen schade ondervindt van je werk.
- Shell brengt voortdurend en planmatig de in- en externe veiligheids- en milieurisico's in kaart. Naar aanleiding daarvan neemt Shell maatregelen om onaanvaardbare risico's te vermijden. Oplossingen aan de bron hebben daarbij de voorkeur. Dit alles gebeurt in overleg met de ondernemingsraad. Shell informeert FNV en CNV hierover volgens 7.4.1.
- Shell bevordert onderzoek naar onder andere acuut toxische en/of chronisch toxische (waaronder mutagene) stoffen uit het productieproces waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat ze gevaarlijk kunnen zijn voor de gezondheid. Dit doet Shell onder andere door deelname aan (milieu)toxicologisch en blootstellingsonderzoek dat industriebreed wordt uitgevoerd door externe organisaties. Shell zal de voortgang en de resultaten van het onderzoek bespreken tijdens het jaarlijks overleg met FNV en CNV.
- Shell beperkt de blootstelling aan stoffen waarvan algemeen bekend is dat ze voor de mens kankerverwekkend en/of mutageen zijn. Dit gebeurt zoveel als redelijkerwijs mogelijk is.
- Shell werkt het veiligheids-, gezondheids-, welzijns- en milieubeleid uit in de vorm van jaarplannen. Op grond daarvan:
  - besteedt Shell aandacht aan de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer;
  - streeft het naar een arbeidsplaats die een optimale veiligheid biedt en een zo goed mogelijke bescherming van jouw gezondheid en welzijn;
  - neemt het zo nodig maatregelen om daar verbetering in te brengen.
- Verder zorgt Shell voor:
  - deskundige voorlichting en training op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu;
  - het bevorderen van de bewustwording en het gedrag op dit gebied;
  - informatie over de specifieke gevaren in jouw werksituatie en de maatregelen die je in dat verband moet nemen; die informatie vind je in fupa, sitez en in de inwerkplannen;
  - de mogelijkheid om te werken binnen de voorwaarden van de vergunningen die de overheid aan Shell heeft verleend.
- Als je wilt, kun je door de arbodienst een medisch onderzoek laten uitvoeren dat is afgestemd op jouw werksituatie. Shell betaalt de kosten.

6.1.2 Overleg met de ondernemingsraad

- Heeft Shell een nieuw jaarplan opgesteld waarin het veiligheids-, gezondheids-, welzijns- en milieubeleid is uitgewerkt? Dan overlegt Shell daarover met de ondernemingsraad.
- Verder overlegt Shell met de ondernemingsraad over de plannen om onaanvaardbare veiligheids- en milieurisico's te vermijden.

- Ook met FNV en CNV vindt overleg plaats over veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Zie 7.4.

6.2 Wat doe jij?

6.2.1 Houd je aan de regels en trek zo nodig aan de bel

- Jij handelt in overeenstemming met het veiligheids-, gezondheids-, welzijns- en milieubeleid van Shell. En je houdt je aan de specifieke voorschriften op dit gebied.
- Ben je van mening dat Shell je niet in staat stelt om te werken binnen de voorwaarden van de vergunningen die de overheid aan Shell heeft verleend? Bespreek dit dan met degene die daar intern verantwoordelijk voor is. Vraag deze persoon passende maatregelen te nemen. Zo nodig kun je eerst advies inwinnen bij de interne deskundige diensten of bij leden van de ondernemingsraad.
- Zie je op het werk andere zaken op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu die naar jouw idee niet kloppen of beter kunnen? Kaart dit dan aan bij jouw leidinggevende, in het (interne) vertegenwoordigend overleg of zo nodig bij de hoofden van de onafhankelijke deskundige diensten.
- Verder kun je in dit soort gevallen gebruik maken van de interne klachtenregeling. Zie 1.4.

7. Sociaal beleid

7.1 Aannamebeleid
7.2 Extra personeel voor vervanging bij afwezigheid
7.3 Inlenen van werknemers
7.4 Relatie Shell met FNV en CNV

7.1 Aannamebeleid

7.1.1 Belangrijke uitgangspunten

- Shell sluit bij voorkeur arbeidsovereenkomsten voor langere tijd. Die geven jou en je collega's maatschappelijke en financiële zekerheid. En Shell kan op die manier optimaal gebruikmaken van de kennis en ervaring die jullie in het werk opbouwen.
- Shell streeft ernaar om gekwalificeerde werknemers met een arbeidshandicap passend werk te bieden.
- Shell blijft zich inspannen voor het verbeteren van de kansen op werk voor mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. Dit doet Shell door mee te betalen aan opleidingscapaciteit en door het ter beschikking stellen van werkervaringsplaatsen.

7.2 Extra personeel voor vervanging bij afwezigheid

7.2.1 Reservebezetting

- Shell zorgt ervoor dat het personeelsbestand steeds zo groot is, dat er onder normale omstandigheden voldoende werknemers zijn om noodzakelijke vervanging tijdens vakantie en ziekte met eigen mensen te kunnen invullen.
- De omvang van de reservebezetting wordt daar op afgestemd.

7.3 Inlenen van werknemers

7.3.1 Waar gaat het om?

- Een ingeleende werknemer is volgens deze cao:
  - een persoon die bij Shell op de werkvloer actief is,
  - maar geen arbeidsovereenkomst met Shell heeft gesloten en
  - ook niet werkt op basis van een aannemingsovereenkomst tussen Shell en een derde.

7.3.2 Hoe gaat Shell hiermee om?

- Shell laat ingeleende werknemers die niet onder deze cao vallen geen werk doen dat normaliter door jou en jouw collega's wordt gedaan. Op deze regel zijn twee uitzonderingen. Het mag wel als:
  - Shell daarover vooraf overleg met de ondernemingsraad heeft gehad of
  - de werkzaamheden zo omvangrijk zijn, dat ze niet tijdig, op een efficiënte manier en onder normale werkcondities met eigen werknemers kunnen worden uitgevoerd.
- Op grond van de Waadi moet de beloning van de ingeleende werknemer gelijk zijn aan de beloning waar een vergelijkbare Shell-werknemer in vergelijkbare omstandigheden recht op heeft volgens deze cao.

- Heeft Shell na overleg met de ondernemingsraad ingeleende werknemers ingeschakeld? Dan informeert Shell de ondernemingsraad periodiek over:
  - het aantal werknemers dat in de afgelopen periode is ingeleend,
  - het soort werk dat zij hebben gedaan, duur van die werkzaamheden en
  - de naam- en adresgegevens van de uitlener(s).

7.4 Relatie Shell met FNV en CNV

7.4.1 Informatie en overleg

- Ten minste eenmaal per jaar levert Shell informatie aan en voert het overleg met FNV en CNV over de onderstaande onderwerpen. Dit gebeurt los van de cao-onderhandelingen.
- Die onderwerpen zijn:
  - de actuele economische situatie van Shell,
  - de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid in het komende jaar,
  - investeringen die daar een belangrijke invloed op hebben,
  - het gevoerde sociaal beleid,
  - de inspanningen op het gebied opleiding en training en
  - het gevoerde en te voeren beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid, vitaliteit, welzijn en milieu.
- Meer informatie over de relatie tussen Shell, FNV en CNV staat in 8.3.

8. Over de cao en cao-partijen

8.1 Kenmerken van deze cao
8.2 Definities en begrippen
8.3 De relatie tussen cao-partijen
8.4 Werkafspraken van cao-partijen

8.1 Kenmerken van deze cao

8.1.1 Cao-partijen

- Deze cao is een collectieve arbeidsovereenkomst tussen enerzijds:
  - Shell Nederland Raffinaderij B.V. en Shell Nederland Chemie B.V. in de rol van werkgever (verder te noemen: 'Shell' of 'het bedrijf') en anderzijds:
  - de werknemersorganisaties/vakbonden FNV en CNV,

  samen te noemen: cao-partijen.

8.1.2 Looptijd, beëindiging en tussentijdse wijziging

- Deze cao geldt voor de periode van 1 maart 2025 tot en met 29 februari 2028.
- De cao eindigt op de laatstgenoemde datum zonder dat daarvoor opzegging nodig is.
- Cao-partijen gaan tijdens de looptijd van deze cao opnieuw met elkaar in overleg als:
  - zich in heel Nederland bijzondere sociale of economische omstandigheden voordoen,
  - die volgens één of meer cao-partijen aanleiding zijn om de loonafspraken aan te passen.

8.1.3 Werkingssfeer

- Deze cao geldt voor:
  - Shell Nederland Raffinaderij B.V. en Shell Nederland Chemie B.V. en
  - alle werknemers die:
    - een dienstverband hebben met deze ondernemingen en
    - op grond van de functie-indeling van 1.2.1 zijn ingedeeld in de salarisgroepen 12 tot en met 7.

8.1.4 Terminologie en uitgangspunten

- Mannelijk/vrouwelijk: Van een aantal begrippen wordt in deze cao de mannelijke vorm gebruikt. Daarbij kan het echter ook om vrouwen gaan.
- Geldbedragen: Alle bedragen in deze cao zijn in euro's en zijn brutobedragen, tenzij uitdrukkelijk is vermeld dat het om een nettobedrag gaat.
- Voltijd en deeltijd: Deze cao gaat ervanuit dat je in voltijd werkt. Werk je in deeltijd? Dan geldt een aantal cao-bepalingen naar evenredigheid van jouw arbeidsduur. Zie 2.2.1 en de overige bepalingen waarin dit is benoemd.

8.2 Definities en begrippen

A

- **Arbeidsduur**: Het aantal uren dat je in je arbeidsovereenkomst met Shell hebt afgesproken en dat voldoet aan de eisen van de cao en de wet.
- **Actieve dienst(tijd)**: Tijdens de arbeidsovereenkomst, behalve tijdens onbetaald verlof.

D

- **Dag**: Waar in de cao sprake is van een dag, wordt - behalve bij vijfploegendienst - bedoeld: een periode van 24 uur die loopt van 00.00 uur tot 24.00 uur. Bij vijfploegendienst is een dag: een periode van 24 uur die begint bij het einde van de middagdienst op de voorgaande kalenderdag.
- **Deeltijd**: Een arbeidsduur die korter is dan de voltijd arbeidsduur volgens tabel 2.1.1 van deze cao.
- **Dienst**: Een aaneengesloten periode waarin je werkt en die ligt tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van ten minste 8 uren.

F

- **Feestdagen**: De in 4.2.1 van deze cao genoemde dagen.

G

- **Geconsigneerde Pauze**: Onder een "geconsigneerde pauze" wordt verstaan: een pauze waarin je beschikbaar bent om werkzaamheden te hervatten indien de situatie dat vereist en je onder gezag van Shell staat.

M

- **Maandsalaris**: 1/14 gedeelte van het pensioenbasissalaris.

O

- **Ondernemingsraad** (or): De ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden. Waar in deze cao 'ondernemingsraad' staat, wordt - afhankelijk van de context - bedoeld: de ondernemingsraad van Shell Nederland Raffinaderij B.V. en/of de ondernemingsraad van Shell Nederland Chemie B.V. en/of de centrale ondernemingsraad (cor)van Shell in Nederland.
- **Overgangsregeling**: De in het kader van deze cao afgesproken overgangsregeling die van toepassing is op alle werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen en die vóór 1 oktober 2022 in dienst zijn getreden van Shell of voor deze datum een baan aangeboden hebben gekregen bij Shell en op basis van dit aanbod na 1 oktober 2022 in dienst zijn getreden. De inhoud van de Overgangsregeling is op individuele basis schriftelijk aan de betreffende werknemers bevestigd.
- **Overwerk**: Zie 2.4.1.

P

Pensioenbasissalaris (pbs): Het jaarsalaris vastgesteld volgens 3.1, 3.2, 3.3.1 t/m 3.3.3 en 3.5 van deze cao rekening houdend met de eventueel voor de werknemer geldende Overgangsregeling.

S

- **Shell/het bedrijf**: Waar in deze cao 'Shell' staat of 'het bedrijf' worden bedoeld: Shell Nederland Raffinaderij B.V., gevestigd te Rotterdam en Shell Nederland Chemie B.V., gevestigd te Moerdijk.
- **Sociaal medisch team**: Het overleg tussen een leidinggevende, bedrijfsarts en HR-werknemer over individuele gevallen van ziekteverzuim, re-integratie en arbeidsongeschiktheid.

V

- **Vakbonden**: FNV en CNV.
- **Voltijd**: Een arbeidsduur die gelijk is aan de voltijd arbeidsduur volgens tabel 2.1.1 van deze cao.

W

- **Werktijd/werkuren**: Het aantal uren dat je daadwerkelijk werkt.

Z

- **Ziekte**: Door een lichamelijke of geestelijke aandoening niet in staat zijn de overeengekomen arbeid te verrichten.

8.3 De relatie tussen cao-partijen

8.3.1 Oplossing van geschillen

- Verschillen cao-partijen met elkaar van mening over de uitleg, toepassing of naleving van deze cao? Dan proberen zij daar eerst in goed overleg uit te komen. Leidt dit niet tot een oplossing? Dan kunnen zij hun geschil aan de rechter voorleggen.

8.3.2 Aansprakelijkheid vakbonden

- Maken leden van FNV of CNV inbreuk op bepalingen van deze cao? Dan is de betrokken vakbond daar aansprakelijk voor.
- Dit geldt niet als deze vakbond kan aantonen dat:
  - hij daar geen voorkennis van had,
  - dit niet is gebeurd door zijn toedoen of
  - dit is gebeurd in strijd met zijn besluiten.

8.3.3 Staking en uitsluiting

- FNV, CNV en hun leden zullen tijdens de looptijd van deze cao geen werkstaking bij Shell houden of bevorderen. Dit geldt zolang Shell geen uitsluiting toepast op leden van de vakbonden.
- Shell zal tijdens de looptijd van deze cao geen uitsluiting toepassen op leden van FNV en CNV. Dit geldt zolang de vakbonden of hun leden geen werkstaking bij Shell houden.

8.4 Werkafspraken van cao-partijen

8.4.1 Werkgelegenheid

- De afgelopen jaren is het personeelsbestand van Shell Nederland Raffinaderij B.V. (SNR) en Shell Nederland Chemie B.V. (SNC) afgeslankt. Als gevolg hiervan:
  - is de efficiëntie van SNR en SNC verbeterd;
  - leveren zij nu een belangrijke bijdrage aan de resultaten van de businessorganisatie van Downstream;
  - zijn zij aantrekkelijke locaties voor bestaande activiteiten en eventuele nieuwe investeringen.

  Om die positie te behouden, moet de efficiëntie van SNR en SNC een permanent punt van aandacht zijn, in alle lagen van de organisaties.
- Shell is ervan overtuigd dat een verdere verbetering van de efficiëntie vooral vraagt om 'slimmer werken' (en niet primair om het verder afslanken van het personeelsbestand).

Met 'slimmer werken' bedoelen we:
- het doorvoeren van verbeteringen op het gebied van informatietechnologie en
- het voortdurend toetsen van activiteiten aan de bijdrage die ze leveren aan de business op korte en lange termijn.

- Het heroverwegen van activiteiten kan er incidenteel of op beperkte schaal toe leiden dat werknemers overtollig worden. Shell is ervan overtuigd dat gedwongen ontslagen hierbij achterwege kunnen blijven. Het Sociaal pakket van maatregelen blijft namelijk gedurende de looptijd van de cao van toepassing.
- Shell stelt FNV en CNV in de gelegenheid - al dan niet via de desbetreffende or-commissie - toezicht te houden op een juiste toepassing van het Sociaal pakket van maatregelen. Dit geldt in het bijzonder voor de landelijke Regeling bij overtolligheid.
- Bij het maken van deze afspraken zijn cao-partijen ervan uitgegaan dat SNR en SNC op basis van de huidige configuratieplanning blijven produceren. Als die planning verandert, heropent Shell het overleg over deze afspraken met FNV, CNV en de ondernemingsraden.
- Deze afspraken over werkgelegenheid houden verband met die over werkdruk uit 8.4.2.

8.4.2 Werkdruk

- Shell is zich ervan bewust dat de soms snelle veranderingen in het werk een grote druk leggen op de organisatieonderdelen van SNR en SNC. Hierbij gaat het om veranderingen in de organisatie, de installaties en de aanpak van het werk, inclusief de rol die informatietechnologie daarbij speelt. De voortdurende trainingsinspanningen die hiervoor nodig zijn, versterken dit effect. Werknemers geven signalen af dat zij de werkdruk te hoog vinden. Incidenteel kan dit het gevolg zijn van onvoldoende bezetting in de afdeling. Voor dit laatste is de direct leidinggevende eerstverantwoordelijk. De direct leidinggevende is daarop aanspreekbaar.
- Het beleid van Shell is erop gericht stress in de werksituatie te voorkomen. Op basis daarvan gebeurt binnen SNR en SNC het volgende.
  - Shell zal werkdruk en werkstress actief monitoren met behulp van de binnen Shell bekende tools en datapunten. Shell zal de vakbonden tijdens het overleg zoals bedoeld in 7.4.1 informeren over de bevindingen.
  - Daarnaast blijft Shell de signalen over te hoge werkdruk serieus nemen.
  - Het onderzoeken en aanpakken van werkdrukproblemen is een permanent punt van aandacht. Daarbij kijkt Shell ook naar organisatorische bronnen van werkstress.
  - Voor de werknemer is een procedure vastgesteld voor het individueel of samen met collega's melden van een te hoge werkbelasting. Die melding gebeurt bij de arbodienst.
  - Blijkt de werkdruk op een afdeling te hoog te zijn en/of zijn de mogelijkheden voor het opnemen van vakantie-, adv- en/of vvf-dagen te beperkt? Dan neemt de leidinggevende van die afdeling, na overleg met de werknemers, passende maatregelen. Dit kan leiden tot aanpassing van de personeelsbezetting, namelijk als andere maatregelen niet afdoende blijken te zijn.
  - Het onderwerp personeelsbezetting en werkdruk is een vast agendapunt bij het vaststellen van de jaarplannen van de afdelingen. Daarbij komen ziekteverzuim, verlof, training en tijdelijke overplaatsing uitdrukkelijk aan de orde.
- Het onderwerp werkdruk staat eenmaal per kwartaal op de agenda voor de overlegvergadering tussen ondernemingsraden en bestuurders van SNR/SNC. Deze afspraken over werkdruk houden verband met die over werkgelegenheid uit 8.4.1.

8.4.2 Werkgroep verlof

- Shell richt een werkgroep op die zich richt op het verbeteren van de verlofplanning. Deze werkgroep onderzoekt interne en externe "best pratices" en doet aanbevelingen ter verbetering van het planproces.
- In dat kader zal de werkgroep ook onderzoeken of het helpt om de planning van de opkomstdagen ten behoeve van het vakantierooster naar voren te halen (in november van het voorgaande jaar).
- De werkgroep brengt haar aanbevelingen uit vóór 1 november 2025, derhalve voor het vaststellen van de vakantieroosters voor het jaar 2026.
- Shell streeft ernaar het aantal verlofbeperkingen tijdens Turnarounds te minimaliseren. Hiertoe wordt onder andere ingezet op ondersteuning door werknemers van andere productie-eenheden (PE's) of Shell-locaties. De werkgroep wordt tevens gevraagd om aanvullende aanbevelingen te doen om verlofbeperkingen tijdens Turnarounds te minimaliseren.

8.4.3 Zeer frequente kortdurende waarneming

- Tijdens de looptijd van de cao zal Shell inventariseren of er in onderdelen van de organisaties sprake is van 'zeer frequent kortdurend waarnemen'. De bevindingen worden tijdens het periodieke overleg met de vakbonden FNV en CNV gedeeld. Een mogelijke oplossing met passende vergoeding zal in Q1 2026 worden besproken om vanaf Q2 2026 te laten gelden.

8.4.4 Vitaliteit (ouderenbeleid)

- Shell zal gedurende de looptijd van deze cao een "Vitaliteitspanel" introduceren. Dit panel komt driemaal per jaar bijeen en coördineert individuele maatwerkoplossingen voor werknemers met specifieke vitaliteitsbehoeften.
- Shell zal gedurende de looptijd van deze cao eenmaal per jaar een workshop "Voorbereid op je carrière vanaf 55 jaar" introduceren. Deze workshop is toegankelijk voor werknemers van alle leeftijden en biedt inzicht in keuzes en ondersteuning op het gebied van financiële planning en duurzame inzetbaarheid.
- Tot slot zal het vitaliteitsbeleid een vast agendapunt worden in het overleg met de vakbonden. Zie 7.4. Shell zal hiervoor een speciale klankbordgroep van werknemers inrichten waar de actieve dialoog mee wordt gezocht ter voorbereiding op het overleg met de vakbonden.

8.4.5 Werkgroep "Leerambassadeurs"

- In het kader van de duurzame inzetbaarheid, waarbij een leven lang leren steeds belangrijker wordt, zal de tijdens de vorige cao periode opgerichte werkgroep "leerambassadeurs" blijven meedenken over het actief onder de aandacht brengen van persoonlijke ontwikkeling en het promoten van het gebruik van het pozb. De werkgroep komt daartoe minimaal éénmaal per jaar bij elkaar.
- Het doel is om met de inzet van de "leerambassadeurs" de leercultuur, waaronder mede verstaan de persoonlijke ontwikkeling van werknemers en loopbaanbegeleiding en –planning, te ondersteunen.
- De werkgroep zal bestaan uit een afvaardiging van Learning & development, kaderleden en beide ondernemingsraden.
- De bevindingen van de werkgroep zullen worden gedeeld met FNV en CNV en de ondernemingsraden.

8.4.6 Introductieochtenden

- FNV en CNV hebben de gelegenheid om tijdens de introductieochtend nieuwe werknemers te informeren over het werk van de vakbonden. Hiervoor zal aan het einde van het programma van de introductieochtend 20 minuten worden gereserveerd.

8.4.7 Gebruik ruimtes voor vakbondsactiviteiten

- FNV en CNV mogen gebruik maken van Shell ruimtes voor hun vakbondsactiviteiten, mits daar voorafgaande schriftelijke toestemming van de HR Manager van de site voor wordt verkregen.

8.4.8 AWVN-bijdrage voor de vakbonden

- Shell blijft gedurende de looptijd van deze cao aan de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) een bijdrage betalen voor FNV en CNV.

Ondertekening cao

Deze cao is overeengekomen en ondertekend te Rotterdam d.d. 18 december 2025 door:



Federatie Nederlandse Vakbeweging

_____

E.M. van der Kraats

CNV

_____ _____

N. Engmann-van Eijbergen A. Foppen

Bijlage A

Stopregeling
Tijdens en in de voorbereiding van fabriekstops is het gebruikelijk dat cao werknemers tijdelijk gaan werken volgens een voor hen afwijkend dagdienst-, ander ploegendienst- of ander volcontinudienstrooster, om op die manier een goede en veilige fabriekstop mogelijk te maken.

Een stoprooster, zoals bedoeld in artikel 2.1.4 van de cao, is elk rooster dat afwijkt van het eigen normale (standaard) rooster van de werknemer en wordt opgesteld in het kader van een geplande stop of Turnaround, inclusief pre-TA periode (maximaal 2 weken voor feed-out), stop-decon periode tot PIT van de laatste unit.

Deze stopregeling geldt voor de hele periode dat een werknemer werkt volgens een stoprooster.

De totale geplande duur van een stoprooster bedraagt maximaal 4 maanden.

De stopregeling geldt niet bij een revamp of een nieuw constructie project dat los staat van een fabriekstop.

Deze stopregeling behandelt de volgende aspecten:

- Werktijden/stoprooster en wettelijk kader
- Hoofdlijnen stopregeling
- Details stopregeling
- Opgave extra gewerkte uren tijdens stops

Werktijden/stoprooster en wettelijk kader
De stopleiding dient ervoor te zorgen dat de werktijden/ roosters die bij de stop gelden, passen in het wettelijk kader van de Arbeidstijdenwet.

De stoproosters worden vastgesteld in samenspraak met de ondernemingsraad van SNR of SNC. De standaard stoproosters vereisen instemming van de ondernemingsraad en zijn op HR Online te vinden.

Indien de stopleiding gebruik maakt van één van de standaard stoproosters waar al instemming van de Ondernemingsraad voor is verkregen, zal de stopleiding de ondernemingsraad daarover informeren.

Indien de stopleiding van een ander niet-standaard rooster gebruik wil maken, is voorafgaande instemming van de Ondernemingsraad nodig. Het staat de Ondernemingsraad vrij om daarvoor raamwerkafspraken met de stopleiding te maken mits de inhoud van deze stopregeling daarbij in acht wordt genomen.

Bij het vaststellen van de stoprooster wordt de inzet van 12-uursdiensten tot het hoogstnoodzakelijke beperkt. In geval van 12-uursdiensten zullen niet meer dan drie nachtdiensten achter elkaar worden gepland.

Een stoprooster wordt minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum met de betrokken werknemers gedeeld.

Wijzigingen van het stoprooster binnen 3 maanden voor de ingangsdatum of tijdens de periode van het stoprooster worden zoveel als mogelijk in overleg met de werknemer doorgevoerd.

Mocht een fabrieksstop binnen een periode van 3 maanden nodig zijn, dan kan deze stopregeling ook worden toegepast waarbij het stoprooster zoveel als mogelijk in overleg met de betrokken werknemers wordt vastgesteld.

Daar waar de werkzaamheden dat toelaten, wordt gebruik gemaakt van de flexibiliteit om minder uren te roosteren en meer ruimte te geven voor roostervrije dagen en verlof. Hier wordt gebruik gemaakt van pieken en dalen in werk voor operatie en onderhoud tijdens stops.

Voorafgaand aan het vaststellen van het stoprooster wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om zijn of haar persoonlijke voorkeuren ten aanzien van het rooster te delen (hierbij kan worden gedacht aan ochtend- of middagdiensten, specifieke dagen vrij etc.). Bij het vaststellen van het stoprooster wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met deze voorkeuren.

Hoofdlijnen stopregeling
Deze stopregeling geldt voor alle werknemers van SNR en SNC in SG 12 t/m 7 die tijdelijk werkzaam zijn in een stoprooster.

De basis voor de stopregeling is dat werknemers alle uren die zij in het stoprooster extra werken t.o.v. hun eigen normale (standaard) rooster gecompenseerd krijgen als overwerk.

Details stopregeling
Tijdens de periode dat het stoprooster van toepassing is, gelden de volgende voorwaarden voor alle werknemers die onder het stoprooster werkzaam zijn:

- Voor de berekening van extra gewerkte uren wordt uitgegaan van het eigen normale (standaard) rooster van de werknemer. Dit houdt in dat alle uren die de werknemer in de periode van het stoprooster maakt boven de uren van het eigen gebruikelijke rooster als overwerk wordt vergoed. Hierbij wordt gekeken naar de gehele periode van het stoprooster;
- Vergoeding voor extra gewerkte uren vindt plaats op basis van de geldende overwerktarieven, waarbij voor de uitbetaling van de overuren eerst wordt gekeken naar de overuren op zondag, die worden tegen een hoger tarief uitbetaald en de resterende overuren tegen het tarief dat geldt van maandag t/m zaterdag. Ook wordt, waar van toepassing op basis van het stoprooster, de feestdagentoeslag toegekend;
- Vergoeding voor call-in (type 2) en reiskostenvergoeding voor extra opkomst mag worden geschreven indien de werknemer in de periode van het stoprooster vaker opkomt dan gebruikelijk op basis van het eigen gebruikelijke (standaard) rooster. Hierbij wordt gekeken naar de gehele periode van het stoprooster;
- Een pauze tijdens de periode van het stoprooster is zoveel mogelijk een niet-geconsigneerde pauze. Wanneer sprake is van een geconsigneerde pauze, waarbij de werknemer direct oproepbaar is, zal dit vooraf duidelijk aan de werknemer kenbaar worden gemaakt.

Voor werknemers die normaal in de 5-ploegendienst werken gelden de volgende aanvullende afspraken tijdens de periode dat het stoprooster op hen van toepassing is:

- De werknemers behouden hun ploegentoeslag (ook wanneer zij volledig dagdienst lopen);
- Toekenning van ADV is niet van toepassing;

- Als de uren in het stoprooster anders zijn dan de uren op basis van het eigen gebruikelijke (standaard) rooster is er geen sprake van verschoven uren. Alleen als er wordt geschoven ten opzichte van het afgesproken stoprooster en deze verschuiving minder dan 30 dagen van tevoren is aangekondigd, is er sprake van verschoven uren waarvoor een toeslag geldt. Deze toeslag kan niet samenlopen met een vergoeding voor overuren.
- Alle extra gewerkte uren (overuren) opgebouwd in de periode voor het bereiken van de TA status en na het Mechanical Compleet opleveren van het laatste systeem kunnen naar keuze van de werknemer in tijd of in geld worden uitgekeerd.
- Alle extra gewerkte uren opgebouwd tussen het bereiken van TA status en het Mechanical Compleet opleveren van het laatste systeem kunnen tot een maximum van 100 uur naar keuze van de werknemer in tijd of in geld worden uitgekeerd. De uren boven dit maximum van 100 uur kunnen enkel in geld worden uitgekeerd.
- Bij de keuze voor uitbetaling van extra gewerkte uren wordt de ploegentoeslag meegenomen in de berekeningsgrondslag. Dit geldt zowel voor de uren boven het hierboven genoemde maximum van 100 uur als voor de andere extra gewerkte uren tijdens de periode van het stoprooster, indien de werknemer ervoor kiest deze direct in geld te laten uitkeren.

Voor werknemers die normaal in dagdienst of de 2/3-ploegendienst werken gelden de volgende aanvullende afspraken tijdens de periode dat het stoprooster op hen van toepassing is:

- Tijdens de periode van het stoprooster wordt geen ploegentoeslag toegekend. Werknemers die met behoud van de ploegentoeslag in de dagdienst werken, of in de 2/3- ploegendienst zitten, behouden de gebruikelijke ploegentoeslag ook tijdens de periode van het stoprooster.
- Voor werknemers die gebruikelijk zonder behoud van ploegentoeslag in dagdienst werken geldt dat alle uren die niet op maandag t/m vrijdag tussen 06.45 en 17.45 uur zijn gewerkt worden aangemerkt als verschoven uren waarvoor een toeslag geldt. Deze toeslag kan niet samenlopen met een vergoeding voor overuren.
- Voor werknemers die gebruikelijk in dagdienst werken met behoud van ploegentoeslag, geldt dat ze alleen verschoven uren mogen schrijven als er wordt afgeweken van het vooraf afgesproken stoprooster en deze wijziging minder dan 30 dagen van tevoren is aangekondigd. Deze toeslag voor eventuele verschoven uren kan niet samenlopen met een vergoeding voor overuren.
- Voor werknemers die gebruikelijk in 2/3-ploegendienst werken maar tijdens de periode van het stoprooster in een nachtdienst werkzaam zijn, geldt dat de uren na 22.45 uur als verschoven uren worden aangemerkt waarvoor een toeslag geldt. Deze toeslag kan niet samenlopen met een vergoeding voor overuren.

Opgave extra gewerkte uren (overuren) tijdens de periode van het stoprooster
Extra gewerkte uren tijdens de periode van het stoprooster worden niet door de werknemers geregistreerd in Workday. Er dient uitsluitend gebruikt gemaakt te worden van het van toepassing zijnde declaratieformulier Overuren Stops dat op HR Online beschikbaar is.

Als een stoprooster over meerdere kalendermaanden loopt moet er, na afloop van de periode van het stoprooster, één declaratieformulier over de gehele periode worden ingediend.

De werknemer en supervisor zijn samen verantwoordelijk om dit formulier correct in te vullen en het juiste aantal overuren of verschoven uren te bepalen. Dit doen zij door het gebruikelijke standaard rooster van de werknemer te vergelijken met en het gelopen stoprooster.

De overige regels en instructies voor verlofregistratie en de regels met betrekking tot opname van tijd-voor-tijd blijven van kracht.