COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

NEDMAG B.V.

1 april 2026 – 1 april 2027

Inhoud

Artikel 1 **Definities** 4
Artikel 1a **Deeltijdwerknemer** 5
Artikel 2 **Algemene verplichtingen van de werkgever** 5
Artikel 3 **Algemene verplichtingen van de werknemer** 6
Artikel 4 **Indiensttreding en ontslag** 7
Artikel 5 **Dienstrooster en arbeidsduur** 8
Artikel 6 **Functiegroepen en salarisschalen** 9
Artikel 7 **Toepassing van de salarisschalen** 10
Artikel 8 **Bijzondere beloningen** 12
Artikel 9 **Zon- en feestdagen** 16
Artikel 10 **Geoorloofd verzuim** 17
Artikel 11 **Vakantie** 18
Artikel 12 **Vakantietoeslag** 20
Artikel 13 **Arbeidsongeschiktheid** 21
Artikel 14 **Uitkering bij overlijden** 23
Artikel 15 **Pensioenregeling** 23
Artikel 16 **Extra uitkering** 24
Artikel 17 **Winstafhankelijke uitkering** 24
Artikel 18 **Generatiepact** 25
Artikel 19 **Vakbondscontributie** 25
Artikel 20 **Subsidies in verband met opleidingen** 25
Artikel 21 **Duur van de collectieve arbeids-overeenkomst** 25
Bijlage I **Groepsindeling en functies** 26
Bijlage II **Salarisschalen** 27
Bijlage III **Kenmerken pensioenregeling** 28
Bijlage IV **Reglement tijdsparen** 30
Bijlage VI **Vakbondswerk op het niveau van de onderneming** 34
Bijlage VII **Generatiepact Nedmag** 36
Bijlage VIII **Nedmag RVU regeling** 38
Bijlage IX **Eenmalige (protocol)afspraken voor de periode 1 april 2026 tot 1 april 2027** 40

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

Nedmag B.V. te Veendam
als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht
CNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1 **Definities**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

a.	werkgever	:	Nedmag B.V. te Veendam;
b.	vakorganisaties	:	elk als partij ter andere zijde;
c.	werknemer	:	de werknemer in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze cao; onder werknemers wordt in dit verband niet verstaan vakantiewerkers, stagiaires, e.d.;
d.	week	:	een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
e.	maand	:	een kalendermaand;
f.	dienstrooster	:	arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
g.	normale arbeidsduur	:	het gemiddeld aantal uren per week welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
h.	maandsalaris	:	het basissalaris geregeld in bijlage II van deze cao;
i.	maandinkomen	:	het maandsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag als vermeld in artikel 8, persoonlijke toeslag zoals vermeld in artikel 7, lid 5.b.;
j.	functievolwassen	:	de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het maand-leeftijd salaris bij 0 periodieken moet worden gegeven;
k.	ondernemingsraad	:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
l.	BW	:	Burgerlijk Wetboek;
m.	dienst	:	het werken volgens rooster;
n.	salarisschaal	:	de schalen zoals genoemd in bijlage II van deze cao.
o.	basisjaarsalaris	:	12 x het maandsalaris.

Artikel 1a **Deeltijdwerknemer**

Als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 5, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2 **Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever is verplicht deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De werkgever is verplicht geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao bepaalde.

3. Wijzigingen op de arbeidsovereenkomst zullen als zij een individueel karakter dragen schriftelijk worden bevestigd. Wijzigingen die een collectief karakter dragen zullen door middel van een aanvulling op de bestaande of in de vorm van een nieuwe cao aan de werknemers worden meegedeeld.

4. De werkgever zal de werknemer niet verplichten arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever zelf. Wel is het mogelijk werknemers van Nedmag B.V. uit te wisselen als het bedrijfsbelang dit vraagt.

5. De werkgever zal bij het vervullen van vacatures, voordat een externe sollicitatieprocedure wordt gestart, in principe iedere werknemer de gelegenheid geven intern te solliciteren.
   Werkgever zal voorts alle extern te vervullen vacatures melden bij het UWV Werkbedrijf en deze na vervulling afmelden.

6. De werkgever zal in het kader van de Wet gelijke behandeling geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij direct hetzij indirect bijvoorbeeld door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
   De werkgever zal geen onderscheid maken tussen gehuwden en ongehuwden bij het aangaan en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

7. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal ernaar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze tewerk te stellen.

8. De werkgever zal een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer niet ontslaan, tenzij in goed overleg met de arbodienst is gebleken dat herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming niet aanwezig zijn.

9. De werkgever zal zich inspannen om, binnen het kader van de noodzakelijke arbeid binnen de onderneming, tot een zodanige herschikking of aanpassing van de functies te komen, dat de herplaatsingskans voor een werknemer die arbeidsongeschikt is of dreigt te worden, wordt geoptimaliseerd. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de wettelijke of andere subsidiemogelijkheden.
   De werknemer dient alle medewerking te verlenen om aan voornoemde inspanning te voldoen.

10. Een werknemer, die minimaal een jaar bij een werkgever in dienst is, kan uiterlijk 4 maanden voor de gewenste ingangsdatum, schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen (vermindering of vermeerdering tot de normale arbeidsduur in de onderneming).
    De werkgever kan dit verzoek alleen afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, een en ander conform de Wet flexibel werken (WFW).

11. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

Artikel 3 **Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdende met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer is verplicht voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de gepubliceerde dienstroosters in acht te nemen.

4. De werknemer is verplicht ook buiten de op de gepubliceerde dienstroosters aangegeven uren in overleg arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze cao in acht neemt.
   Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt geen verplichting tot het verrichten van werkzaamheden buiten de op de gepubliceerde dienstroosters aangegeven uren.

5. De werknemer is verplicht tot naleving van aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven betreffende de orde en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever.

6. De werknemer is verplicht tot handhaving van de veiligheidsvoorschriften (zichtbaar aangegeven) en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen die door werkgever worden verstrekt.
   In geval van herhaaldelijk niet naleven hiervan heeft werkgever het recht betrokken werknemer -na schriftelijke waarschuwing - zonder behoud van salaris maximaal 2 diensten te schorsen.
   De werkgever is daarbij verplicht zorg te dragen voor een veilige werksituatie, waarbij de werknemer het recht heeft in een voor hem, dan wel directe omgeving, gevaarlijke situatie het werk of de taak te weigeren.

7. De werknemer is verplicht zich, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, te laten onderzoeken door een arts van de Arbodienst, waarbij de werkgever is aangesloten.
   Tevens is het mogelijk, dat de werknemer in overleg met de werkgever zich periodiek door een arts van de Arbodienst - op kosten van de werkgever - laat onderzoeken.

8. De werknemer zal zowel tijdens het dienstverband als na beëindiging daarvan alle aangelegenheden geheim houden, die hem in zijn hoedanigheid van werknemer ter kennis mochten komen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat kennisneming daarvan door derden de belangen van de werkgever kan schaden.

Artikel 4 **Indiensttreding en ontslag**

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere periode wordt overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd
   b. hetzij voor een bepaalde tijd.
   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Bij indiensttreding zal de werkgever aan iedere werknemer een aanstellingsbrief, een individuele arbeidsovereenkomst waarin de bepalingen van de CAO van toepassing worden verklaard en een cao verstrekken.

   In de aanstellingsbrief zal worden opgenomen:
   - datum van indiensttreding en aard van het dienstverband;
   - wettelijke proeftijd;
   - functie welke vervuld gaat worden;
   - functieomschrijving en groepsindeling;
   - salaris, salarisgroep en persoonlijke toeslagen;
   - toegekend aantal periodieken.

4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1 kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

5. In alle andere dan de in lid 4 genoemde gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor onbepaalde in dienst is:
   a door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 672 lid 2 BW van:
      - 1 maand bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 5 jaar heeft geduurd;
      - 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
      - 3 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
      - 4 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 15 jaar of langer heeft geduurd.
   b door opzegging door de werknemer met een termijn conform artikel 672 lid 3 BW van 1 maand.

6. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
   Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

7. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 5 **Dienstrooster en arbeidsduur**

1. a. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

   b. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 37 uur per week.

   c. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 37 uur per week.

   d. Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 37 uur per week.

   e. Een 5-ploegendienstrooster waarbij wordt gewerkt met een normale arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

2. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.

   b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- of middagdienst zijn ingedeeld.

   c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.

   d. In een 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.

3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan op de eerste werkdag van het nieuwe rooster.

5. Over algemene dienstroosterwijzigingen, zoals vermeld in lid 1 van dit artikel, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de vakverenigingen.

6. <u>Arbeidsduurverkorting</u>

   a. Om de gemiddelde arbeidsduurverkorting tot 37 uur per week te realiseren wordt aan de werknemer in dag-, twee- of drieploegendienst 18 roostervrije dagen of diensten toegekend.

   b. De roostervrije tijd wordt individueel na overleg met de werknemer vastgesteld en toegekend in de vorm van hele of halve roostervrije dagen.

   c. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 10 (geoorloofd verzuim) of artikel 13 (arbeidsongeschiktheid) van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een vastgestelde roostervrije (halve) dag of dienst bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting.

   d. Als in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde roostervrije (halve) dag of dienst moet worden gewerkt, geldt deze arbeid niet als overwerk en wordt in overleg met de betrokken werknemer vervangende arbeidsduurverkorting vastgesteld.

   e. De werknemer kan - voor zover fiscaal geaccepteerd - alle adv-dagen zoals bedoeld in lid 6 sub a gebruiken voor het voldoen van het werknemersdeel van de pensioenpremie. De werknemers werkzaam in vijfploegendienst kan hiervoor de zogenoemde bovenwettelijke vakantiedagen (op fulltime basis de dagen boven 20 per jaar) gebruiken. De werknemer dient verrekening tijdig voor aanvang van het nieuwe kalenderjaar bij de afdeling P&O aan te vragen.

Artikel 6 **Functiegroepen en salarisschalen**

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering (ORBA) ingedeeld in functiegroepen. De werkgever zal jaarlijks nagaan of de functiewaardering nog in overeenstemming is met de door de werknemer uit te voeren werkzaamheden. De indeling is vermeld in bijlage I van deze cao.

2. a. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult, van de functiegroep en het daarbij behorende salaris.

   b. Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf. De werknemer dient zijn bezwaar schriftelijk kenbaar te maken, waarna werkgever de ontvangst hiervan eveneens schriftelijk bevestigt.

   c. Als langs de in punt 2.b. aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar aan de bestuurder van zijn vakorganisatie voorleggen. In overleg met de betrokken werknemer kan de bestuurder het bezwaar aan de deskundige van de vakorganisatie doorzenden.

   d. De vakorganisatiedeskundigen nemen dan samen met de deskundigen namens de werkgever de klacht in behandeling en stellen een onderzoek ter plaatse in.

   e. Een eenduidige uitspraak van beide zijden zal bindend zijn.

   f. Mochten de deskundigen echter niet tot overeenstemming komen, dan zal de groepsindeling van de desbetreffende functie aan de bestuurder(s) van de vakverenigingen en de directie van de onderneming worden voorgelegd.

   g. Als bovenbedoeld onderzoek leidt tot een herwaardering, respectievelijk tot een herindeling van de betrokken functie, dan zullen de hieruit voortvloeiende consequenties van kracht worden met ingang van de datum waarop de betrokken werknemer zijn klacht heeft ingediend.

   h. Bij een herindeling worden de ter zake geldende collectieve arbeidsovereenkomstbepalingen ter vaststelling van het nieuwe maandsalaris in acht genomen.

3. a. Bij elke functiegroep behoort een periodiekenschaal. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.

   b. De uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de wijze van toepassing van de salarisschalen zijn opgenomen in artikel 7 van deze cao.

Artikel 7 **Toepassing van de salarisschalen**

1. Periodiekenschaal

   a. De werknemers worden beloond volgens de periodiekenschaal. Zij ontvangen bij indiensttreding het maandsalaris bij 0 periodieken behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.

   b. Als een werknemer in een functie elders zoveel in de functie beschikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.

   c. Het maandsalaris wordt eenmaal per jaar herzien door toekenning van een periodiek en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar totdat het maximum van de schaal is bereikt mits de betrokken werknemer op dat moment tenminste 6 maanden in dienst van de werkgever is.

2. Aanloopschaal

   Voor de toepassing van de aanloopschaal wordt verwezen naar bijlage II van deze cao.

3. Tijdelijke waarneming

   a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, welke met hun eigen functie overeenkomt.

   b. Als de tijdelijke waarneming tenminste een halve dienst heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 periodieken tussen de twee betrokken cao-schalen inclusief ploegentoeslag.

   c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

4. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)

   a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaats gevonden.

   b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen of zo veel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

5. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. *Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek*
Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

b. *Als gevolg van bedrijfsomstandigheden/invoering functiewaardering en herwaardering*
Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden/invoering functiewaardering of herwaardering in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
Indien het maximum van de lagere salarisschaal lager is dan het oorspronkelijke salaris van de werknemer zal het verschil tussen oude en nieuwe salaris als een persoonlijke toeslag worden uitgekeerd.
Voor de berekening van vakantietoeslag, extra uitkering en ploegendiensttoeslag zal deze persoonlijke toeslag worden meegenomen. Prijscompensaties en eventuele andere algemene verhogingen zullen niet over de persoonlijke toeslag worden berekend.
De persoonlijke toeslag zal worden afgebouwd/komt te vervallen bij promoties.

c. *Als gevolg van een medische indicatie*
Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen en voor mindervaliden kan door de werkgever naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving waarbij het salarisniveau niet lager mag zijn dan gesteld in lid 5.b. van dit artikel.

6. Loonschaal Participatiewet

Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt in de cao een afzonderlijke loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt na 4 periodieken op 120% WML (zie bijlage II).

7. Uitvoeringsbepalingen

a. Werknemers, die bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in één salarisschaal lager worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen.

b. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

c. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8 **Bijzondere beloningen**

1. Algemeen

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

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven:

a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
   - 2-ploegendienst : 12,5% van het maandsalaris;
   - 3-ploegendienst : 20,5% van het maandsalaris;
   - 5-ploegendienst : 29,5% van het maandsalaris.

b. De werknemer in dagdienst die in een maand 10 of minder diensten in ploegendienst invalt ontvangt hiervoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt per uur:
   - op maandag tot en met zaterdag : 0,31% van het maandsalaris;
   - op zondag : 0,61% van het maandsalaris;
   - op feestdagen niet vallend op een zaterdag of zondag : 1,22% van het maandsalaris.

   De werknemers, die in een maand 11 of meer diensten in ploegendienst invalt, ontvangt over die maand de in 2 onder a van dit artikel bedoelde toeslag.

c. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster of van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende volgende periode:

   1. Als hij korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
      100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand.

   2. Als hij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
      100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand.

   3. Als hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
      100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
      80% gedurende 2 maanden;
      60% gedurende 2 maanden;
      40% gedurende 2 maanden;
      20% gedurende 2 maanden.

4. Als hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   80% gedurende 4 maanden;
   60% gedurende 4 maanden;
   40% gedurende 4 maanden;
   20% gedurende 4 maanden.

5. Als hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
   100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   80% gedurende 8 maanden;
   60% gedurende 8 maanden;
   40% gedurende 8 maanden;
   20% gedurende 8 maanden.

6. Er zal geen afbouw van ploegentoeslag plaatsvinden indien de werknemer 57 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing.

3. Vergoeding van consignatie

De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is ontvangt daarvoor per dag:

- op maandag tot en met vrijdag : 0,75% van het maandsalaris;
- op zaterdagen en zondagen : 2,25% van het maandsalaris;
- op feestdagen niet vallend op een zaterdag of op een zondag : 2,50% van het maandsalaris.

4. Vergoeding van extra opkomst

a. De werknemer werkzaam in dagdienst die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken ontvangt per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt:
   - op maandag tot en met donderdag : 0,75% van het maandsalaris;
   - op vrijdagen, zaterdagen, zon- en feestdagen : 1,75% van het maandsalaris.

b. De werknemer~~s~~, werkzaam in 5-ploegendienst, die in opdracht van de werkgever op een roostervrije dag een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken ontvangt per extra opkomst een vergoeding van 1,75% van het maandsalaris. Indien de extra opkomst op een roosterwerkdag plaatsvindt bedraagt de vergoeding zoals gesteld in lid 4.a. van dit artikel.

5. Overwerk

a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, is sprake van overwerk.

b. De werknemer geeft op zijn urenstaat direct aan of het overwerk gecompenseerd moet worden in vrije tijd of moet worden uitbetaald.

c. *Compensatie in vrije tijd*
   Als de werknemer kiest voor compensatie in vrije tijd, dan neemt hij deze vrije tijd in overleg met zijn leidinggevende binnen 12 maanden op. Overuren gemaakt op maandag tot en met vrijdag en overuren gemaakt op feestdagen worden op maandag tot en met vrijdag gecompenseerd. De werknemer in 5-ploegendienst, die op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid verricht, dient de compenserende vrije tijd op een zaterdag respectievelijk zondag op te nemen. De genoemde percentages zijn hierop gebaseerd.

Alle overwerk bij dagdienst en overwerk bij 5 ploegendienst direct voorafgaand of aansluitend aan een dienst:
Voor elk uur overwerk wordt één uur compensatie gegeven. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur een toeslag van de volgende percentages van het maandsalaris:

1. voor overwerk op maandag tot en met vrijdag: 0,31%;
2. voor overwerk op zaterdagen en zondagen; 0,61%;
3. voor overwerk op feestdagen: 1,22%;

Overwerk bij 5-ploegendienst niet-direct voorafgaand of niet-aansluitend aan een dienst:
Voor elk uur overwerk wordt één uur compensatie gegeven. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur een toeslag van de volgende percentages van het maandsalaris:

1. op maandag tot en met vrijdag: 0,61%;
2. op zaterdagen: 0,61%;
3. op zondagen: 0,61%;
4. op feestdagen niet vallend op een zaterdag of zondag: 1,53%.

Onder niet-direct voorafgaand of niet-aansluitend aan de dienst wordt in dit kader verstaan een onderbreking van 1 uur of meer.
Als de compensatie binnen 12 maanden niet is opgenomen, dan wordt het restant alsnog uitbetaald.

d. *Direct uitbetalen*
Alle overwerk bij dagdienst en overwerk bij 5-ploegendienst direct voorafgaand of aansluitend aan een dienst:
Als de werknemer kiest voor uitbetaling, dan worden de volgende percentages van het maandsalaris uitbetaald. Dit is inclusief het normale uursalaris van 0,61% van het maandsalaris:

1. voor overwerk op maandag tot en met vrijdag: 0,92%;
2. voor overwerk op zaterdagen en zondagen; 1,22%;
3. voor overwerk op feestdagen: 1,83%;

Overwerk bij 5-ploegendienst niet-direct voorafgaand of niet-aansluitend aan een dienst:

1. op maandag tot en met vrijdag: 1,22%;
2. op zaterdagen: 1,53%;
3. op zondagen: 1,83%;
4. op feestdagen niet vallend op een zaterdag of zondag: 2,44%.

Onder niet-direct voorafgaand of niet-aansluitend aan de dienst wordt in dit kader verstaan een onderbreking van 1 uur of meer.

6. Verschoven uren, overplaatsing en scholing/opleiding

a. Als een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden, is er sprake van verschoven uren. Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking.
Als deze verschuiving leidt tot een afwijking van meer dan een uur van zijn dienstrooster worden de van zijn dienstrooster afwijkende uren beloond met
- 0,9% per uur voor uren aanvangende gedurende de eerste 6 uren van de dag;
- 0,3% per uur voor de overige uren.

b. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een éénmalige toeslag van 2,5% van het maandsalaris. De rust tussen twee wachten dient minimaal 8 uur te bedragen.
Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, als de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

c. Studietijd buiten werktijd, wordt in overleg tussen werknemer en direct leidinggevende binnen 60 dagen gecompenseerd. Uitbetaling na 60 dagen blijft conform de huidige regeling mogelijk.

7. Meeruren (deeltijdwerknemer)

a. Wanneer de werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 5 lid 1 van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt met ingang van 1 april 2025 over deze meeruren dezelfde overwerktoeslag betaald dan voor medewerkers met een fulltime dienstverband (zie artikel 8.5) .

8. Verzuimuren

a. Onverminderd het in lid 5 onder b en c bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 06.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren. Daarnaast zal het aantal overschrijdingsuren worden vermeerderd met een half uur per extra opkomst.
Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

b. De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmede deze 4 overuren worden overschreden.

c. Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt, of zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van de arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

9. Rusttijd

Rusttijd in de fabriek nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.

Artikel 9 **Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze regeling worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, aanvangend afhankelijk van het dienstrooster om 23.00 uur op de dag voorafgaand aan de zon- of feestdag en eindigend om 23.00 uur op die zon- of feestdag.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.

4. Als een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen met inachtneming van het bepaalde in lid 6 doorbetaald.

5. Werknemers in 5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten ontvangen over de maand waarin de feestdag valt een toeslag van 0,61% per op die feestdag gewerkt uur. Betreft het echter volgens dienstrooster arbeid op een zaterdag of zondag vallende feestdag, dan bedraagt de toeslag 1,22% van het maandsalaris per op die feestdag gewerkt uur. Deze toeslag kan ook gecompenseerd worden in vrije tijd conform artikel 8 lid 5c, maar uitsluitend op maandag tot en met vrijdag. Een volledige gewerkte feestdag op maandag tot en met vrijdag geldt als 8 uur compensatie en een volledig gewerkte feestdag op zaterdag of zondag geldt als 16 uur compensatie op maandag tot en met vrijdag

6. Als een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in 5-ploegendienst samenvalt met een roostervrije dag ontvangen zij op een ander tijdstip vrij met behoud van maandinkomen.

Artikel 10 **Geoorloofd verzuim**

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:

   a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie van de echtgenote of (geregistreerde) partner, van een kind of pleegkind van de werknemer, één van zijn ouders of schoonouders;

   b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of (geregistreerde) partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;

   c. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag;

   d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;

   e. gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote. Na opname van het wettelijk geboorteverlof heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. Werkgever vult deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele dagloon

   f. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichtingen verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, die hij van derden zou kunnen ontvangen;

   g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
   a. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
   b. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
   c. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
   d. gedurende één dag of dienst maximaal eenmaal per kalenderjaar in geval van verhuizing mits door de werknemer een zelfstandige huishouding wordt gevoerd.

3. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

4. Voor ploegendienstmedewerkers die tijdens hun nachtdienstrooster voor bijzonder verlof in aanmerking kunnen komen, kan afhankelijk van de dag van viering of bijwonen van de dag van viering of bijwonen van een gebeurtenis, van deze regeling worden afgeweken na overleg met de werkgever.

Artikel 11 **Vakantie**

1. Vakantiejaar

   Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur van de vakantie

   a. De werknemer werkzaam in dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst verwerft per vol vakantiejaar dienstverband (voor gedeelten naar evenredigheid berekend) recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 dagen of diensten. Daarboven heeft de werknemer recht op bovenwettelijke dagen of diensten als volgt:

   - t/m 18 jaar : 6 dagen of diensten;
   - van 19 t/m 44 jaar : 5 dagen of diensten;
   - van 45 t/m 49 jaar : 6 dagen of diensten;
   - van 50 t/m 54 jaar : 7 dagen of diensten;
   - van 55 t/m 59 jaar : 8 dagen of diensten;
   - van 60 t/m 64 jaar : 9 dagen of diensten;
   - van 65 jaar en ouder : 10 dagen of diensten.

   b. De werknemer werkzaam in 5-ploegendienst verwerft per vol vakantiejaar dienstverband (voor gedeelten naar evenredigheid berekend) recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 diensten. Daarboven heeft de werknemer recht op bovenwettelijke diensten als volgt:

   - t/m 18 jaar : 4 diensten;
   - van 19 t/m 44 jaar : 3 diensten;
   - van 45 t/m 49 jaar : 4 diensten;
   - van 50 t/m 54 jaar : 5 diensten;
   - van 55 t/m 59 jaar : 6 diensten;
   - van 60 t/m 64 jaar : 7 diensten;
   - van 65 jaar en ouder : 8 dagen of diensten.

   c. Voor toepassing van het onder a. en b. bepaalde is maatgevend de leeftijd die in het desbetreffende vakantiejaar wordt bereikt.

   d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

   Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt of de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden of de dienst te hebben verlaten.
   In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Aaneengesloten vakantie

   a. Van de in lid 2 sub a. en b. genoemde vakantie zullen als regel 21 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend.

   b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode van mei tot en met september worden genoten.

   c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet om gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.

5. Snipperdagen

   a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.

   b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst tenzij na overleg blijkt dat de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

6. Het niet-verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

   a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft, tenzij de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW.

   b. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.

   c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

   a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen, bedoeld in lid 6 van dit artikel, en in artikel 10 lid 2 onder a, b, f en h gelden niet als vakantiedagen.

   b. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag (of: -dienst), zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd of door een medische verklaring wordt gestaafd.

   c. Als een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhindering zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag (of: -dienst), dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

   d. Als aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

8. Vakantie bij ontslag

   a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

   b. Als de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.

   c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

9. Niet opgenomen vakantie

   a. De werknemer dient zijn vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin deze zijn verworven.

   b. Aanspraken op wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het jaar van opbouw, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest ze op te nemen.

   c. Bovenwettelijke vakantie verjaart 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd.

   d. De dagen die als eerste komen te vervallen of verjaren, worden als eerste opgenomen.

10. Vervangende schadevergoeding

    Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behalve in het in lid 8. sub b. bedoelde geval niet worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

11. Uitvoeringsbepalingen

    De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer, behalve in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.

Artikel 12 **Vakantietoeslag**

1. Aan de werknemer, die op 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, maar als regel uiterlijk op 1 juni van het vakantiejaar, een vakantietoeslag gegeven van 8,33% van 12 x het maandinkomen over de maand mei.

2. De minimale vakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers bedraagt bij een volledig dienstverband het basissalaris bij 0 periodieken van salarisgroep III.

3. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

4. De werknemer, die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het vakantiejaar eindigt.

Artikel 13 **Arbeidsongeschiktheid**

1. Algemeen

   a. Als een werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

   b. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA- uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

   c. Als in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk –zowel bij een interne als een externe functie- schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Personeelszaken, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.

   d. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad van één of meer reïntegratiebedrijven selecteren, waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, klachtenregeling, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

2. Loondoorbetaling

   a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

   b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

   c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken (zie hiervoor ook bijlage IV).

   d. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) ontvangt gedurende de wettelijke periode genoemd in artikel 629 BW, boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

e. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA- uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling van 104 weken zal met de door het UWV opgelegde doorbetalingsverplichting worden verlengd. Het voorgaande is tevens van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

f. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.

g. Als de werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, blijft hij zoveel als redelijkerwijs mogelijk is voor de resterende verdiencapaciteit in dienst van de werkgever. Het zal in uitzonderlijke gevallen echter niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer intern dan wel extern voor zijn verdiencapaciteit te re-integreren. In een dergelijke situatie zal in overleg tussen de werkgever en betrokkene - zo nodig bijgestaan door de vakorganisatie waarvan hij lid is - naar een maatwerkoplossing worden gezocht.

h. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loondoorbetaling op grond dit artikel als uitgangspunt geldt.

Artikel 14 **Uitkering bij overlijden**

1. Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
   Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

   a. de langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;

   b. bij ontbreken van deze persoon, de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond;

   c. bij ontbreken van minderjarige kinderen, degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

3. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in lid 2a van dit artikel is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

4. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

5. Geen uitkering is verschuldigd, als door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

6. ANW-hiaat

   De werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers een collectieve verzekering ter dekking van een deel van het ANW-hiaat (in 2021: 63,2%). De verzekeringspremie komt voor rekening van de deelnemende werknemers.

Artikel 15 **Pensioenregeling**

1. In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling. Deze regeling is neergelegd in het Pensioenreglement voor Nedmag B.V. De kenmerken van de pensioenregeling zijn opgenomen in bijlage III.

2. Deelname aan de pensioenregeling is voor de werknemer verplicht, met inachtneming van het gestelde in het Pensioenreglement.

3. Wijzigingen in de pensioenregeling zullen - met inachtneming van het bepaalde in de WOR - door de werkgever worden vastgesteld in overleg met de vakorganisaties.

4. Tijdens ouderschapsverlof zullen pensioenrechten normaal worden opgebouwd, als ware het dat er doorgewerkt zou zijn.

Artikel 16 **Extra uitkering**

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een extra uitkering, ten bedrage van 8,33 % van 12 x het maandinkomen over de maand december.

2. Als een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.

3. De uitbetaling van de extra uitkering zal plaatsvinden in de maand december van het lopende kalenderjaar.

Artikel 17 **Winstafhankelijke uitkering**

De volgende winstafhankelijke regeling is van kracht:

Bij een realiseerde netto winst (na belastingen) van Nedmag B.V., zoals gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel, van:
- € 0,5 miljoen of meer zal 0,4% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 1,0 miljoen of meer zal 0,8% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 1,5 miljoen of meer zal 1,2% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 2,0 miljoen of meer zal 1,6% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 2,5 miljoen of meer zal 2,0% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd.
- € 3,0 miljoen of meer zal 2,4% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 3,5 miljoen of meer zal 2,8% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 4,0 miljoen of meer zal 3,2% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 4,5 miljoen of meer zal 3,6% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 5,0 miljoen of meer zal 4,0% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd.
- € 5,5 miljoen of meer zal 4,4% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 6,0 miljoen of meer zal 4,8% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 6,5 miljoen of meer zal 5,2% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 7,0 miljoen of meer zal 5,6% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd;
- € 7,5 miljoen of meer zal 6,0% van het basisjaarsalaris worden uitgekeerd.

De uitkering wordt berekend over het basisjaarsalaris verhoogd met de voor de werknemer geldende ploegentoeslag in het betreffende boekjaar.

Artikel 18 **Generatiepact**

Vanaf 1 januari 2023 kunnen werknemers in 5-ploegendienst die aan de voorwaarden voldoen gebruik maken van het Generatiepact Nedmag. In deze tijdelijke regeling kunnen werknemers maximaal 4 jaar voor hun individuele AOW-datum hun arbeidsduur verkorten naar 83,33%. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer 90% van zijn loon en wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet. De hoofdlijnen en voorwaarden van deze regeling zijn verder uitgewerkt in bijlage VII.

Artikel 19 **Vakbondscontributie**

Leden van de vakbond kunnen op vrijwillige basis een maal per jaar in december een fiscaal voordeel behalen door hun contributie te betalen uit het bruto loon. De hiervoor benodigde gegevens worden via de vakorganisaties aan de salarisadministratie aangeleverd. Deze faciliteit wordt door de werkgever geboden mits en voor zolang dit fiscaal acceptabel is. Het eventueel vervallen van deze fiscale faciliteit zal door de werkgever op geen enkele wijze worden gecompenseerd.

Artikel 20 **Subsidies in verband met opleidingen**

Als werkgever gebruik wenst te maken van subsidies in verband met opleidingen uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP).
Werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

Artikel 21 **Duur van de collectieve arbeids-overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2026 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2027, derhalve zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde:	Partijen ter andere zijde:
Nedmag B.V.	FNV
	CNV

Bijlage I **Groepsindeling en functies**

Groep IV	Leerling Operator Cal-Mag
Groep V	Junior Flaker Operator Junior Operator Cal-Mag
Groep VI	Flaker Operator ICT Support Medewerker Magazijnbeheerder Cal-Mag Magazijnbeheerder Mining Medewerker Finance Operator Cal-Mag Operator Opslag & Verlading Senior Flaker Operator
Groep VII	Analist Medewerker Inkoop Medewerker Accountbeheer Senior Medewerker Finance Senior Operator Cal-Mag Vervangend Teamleider Opslag en Verlading
Groep VIII	Teamleider Opslag en Verlading Assistant Stopcoördinator Mining Operator Paneel Operator Cal-Mag
Groep IX	Ploegchef Mining Senior Analist

Bijlage II **Salarisschalen**

Per 1 april 2026 *(inclusief verhoging met 2,8%)*

Per april 2026					102,80%				
Periodiekenschaal									
Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Aanloopschaal	2430,41	2481,32	2546,09	2624,77	2740,84	2882,61	3086,18	3326,55	3637,04
0 periodieken	2700,46	2757,03	2828,97	2916,42	3045,39	3202,91	3429,09	3696,17	4041,15
1 periodiek	2751,85	2811,24	2884,88	2976,12	3107,40	3268,53	3500,51	3774,91	4127,76
2 periodieken	2803,23	2865,44	2940,79	3035,80	3169,40	3334,14	3571,96	3853,66	4214,37
3 periodieken	2854,61	2919,65	2996,70	3095,50	3231,38	3399,78	3643,39	3932,39	4300,99
4 periodieken	2906,00	2973,86	3052,62	3155,20	3293,38	3465,39	3714,82	4011,13	4387,61
5 periodieken	2957,37	3028,06	3108,53	3214,90	3355,38	3531,02	3786,26	4089,87	4474,22
6 periodieken	3008,78	3082,26	3164,44	3274,57	3417,39	3596,64	3857,70	4168,61	4560,84
7 periodieken			3220,35	3334,28	3479,39	3662,26	3929,13	4247,35	4647,46
8 periodieken				3393,96	3541,38	3727,88	4000,56	4326,09	4734,07
9 periodieken					3603,37	3793,51	4072,00	4404,83	4820,69
10 periodieken						3859,12	4143,42	4483,56	4907,30
11 periodieken							4214,85	4562,31	4993,93
12 periodieken								4641,04	5080,53
13 periodieken									5167,15
Participatieschaal									
	bedragen in euro's per 1 januari 2026, voor 21 jarigen en ouder.								
	Voor medewerkers jonger dan 21 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML.								
	Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.								

	WML 100%	€ 14,71	Bedragen zijn bruto bedragen voor het wettelijk minimumuurloon
Stap 1	WML 105%	€ 15,45	
Stap 2	WML 110%	€ 16,18	
Stap 3	WML 115%	€ 16,92	
Stap 4	WML 120%	€ 17,65	

[1] *80% van het salaris bij 0 periodieken*

[2] *90% van het salaris bij 0 periodieken*

Aanloopschaal

1) Werknemers die bij indiensttreding nog niet over voldoende (in- en externe) opleiding en kennis beschikken om de functie volledig uit te oefenen, worden ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal is uitsluitend van toepassing voor de volgende groepen werknemers:
   Vakantiekrachten, Stagairs, Werknemers die een beroepskwalificerende opleiding volgen die noodzakelijk is voor de functie.
2) De werknemer doorloopt de aanloopschaal op basis van het verwerkte opleidings- en kennisniveau, zoals vastgelegd in een vooraf overeengekomen opleidings- of trainingsplan.
3) De werknemer wordt, zodra de beroepskwalificerende opleiding is afgerond of de werknemer het vereiste kennisniveau heeft behaald, uiterlijk binnen de maand na het afronden van de opleiding, ingeschaald op het beginsalaris (periodiek 0) van de betreffende reguliere salarisschaal.
4) De aanloopschaal wordt maximaal gedurende 1 jaar toegepast.

Bijlage III **Kenmerken pensioenregeling**

De pensioenregeling voor Nedmag B.V. geldend vanaf 1 januari 2021 heeft de volgende hoofdkenmerken:

Pensioensysteem	Beschikbare premieregeling.
Opnameleeftijd	21 jaar.
Pensioeningangsdatum	68 jaar. Indien de uitvoerder de pensioenrichtleeftijd wijzigt, wordt de pensioenregeling van Nedmag hieraan aangepast.
Pensioengevend salaris	14 maal het maandsalaris, plus 12 maal de ploegentoeslag.
Maximum pensioengevend salaris	€ 137.800 (2026). Dit bedrag wordt jaarlijks van overheidswege aangepast.
Franchise	€ 19.172 (2026). Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de stijging van de AOW.
Staffel	Staffel 2 op basis van 2% rekenrente Leeftijd — Beschikbare jaarpremie (% van de pensioengrondslag) 20 t/m 24 jaar — 13,40% 25 t/m 29 jaar — 14,50% 30 t/m 34 jaar — 15,80% 35 t/m 39 jaar — 17,20% 40 t/m 44 jaar — 18,60% 45 t/m 49 jaar — 20,20% 50 t/m 54 jaar — 22,00% 55 t/m 59 jaar — 24,00% 60 t/m 64 jaar — 26,40% 65 t/m 67 jaar — 29,00% Het benuttingspercentage van de staffel is afhankelijk van het door cao-partijen beschikbaar gestelde budget.
Partnerpensioen	Verzekerd op risicobasis. Fiscaal maximale dekking van 1,3125% per dienstjaar, berekend over het gemiddelde pensioengevende salaris verminderd met de AOW-franchise. De diensttijd voor 1 januari 2021 wordt niet in aanmerking genomen.
Wezenpensioen	Verzekerd op risicobasis, dekking van 0,2630% per dienstjaar.
Premievrijstelling bij Arbeidsongeschiktheid	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, meeverzekerd op basis van 6 WIA-klassen (staffelvolgend).
ANW-hiaat	Collectieve ANW-hiaat verzekering met een vaste uitkering van € 13467,23. Dit is 63,2% (2026) van het wettelijke ANW-jaarbedrag. Dit wordt jaarlijks aangepast.
Werknemersbijdrage	Eenderde deel (1/3) van de verschuldigde bruto-pensioenpremies (inclusief administratiekosten en opslagen op de premie voor risico's) en premies ANW, inclusief de doorlopende kosten voor garantie en vermogensbeheer van het premievrije AEGON-contract 2011-2021. De werknemersbijdrage wordt vastgesteld als uniform percentage van de pensioengrondslag (PG).
Werkgeversbijdrage	Tweederde deel (2/3) van de verschuldigde bruto-pensioenpremies en premies ANW, inclusief de doorlopende kosten voor garantie en vermogensbeheer van het premievrije AEGON-contract 2011-2021. De werknemersbijdrage wordt vastgesteld als uniform percentage van de pensioengrondslag (PG).
Pensioenbudget	Het beschikbare budget bedraagt met ingang van 1 januari 2021 25,5% van de pensioengrondslag (PG).
Maximale pensioenbudget	De premie bedraagt maximaal 29,4% van de pensioengrondslag (PG). Indien het maximum pensioenbudget in enig jaar wordt overschreden, wordt de staffel voor alle leeftijden evenredig verlaagd tot het niveau van het pensioenbudget.
Pensioenuitvoerder	Algemeen pensioenfonds Centraal Beheer.

Overige (protocol)afspraken over pensioen

Opgebouwde aanspraken tot 1 januari 2021	De tot en met 31 december 2020 opgebouwde aanspraken blijven premievrij achter bij AEGON. Het winstdelingssysteem van AEGON blijft doorlopen inclusief de daarbij horende kosten. Toekomstige toeslagverlening voor werknemers, slapers en gepensioneerden wordt gefinancierd uit winstdeling, de bestaande bestemmingsreserve en een eventueel nog eenmalig te verstrekken positief technisch resultaat. Er worden vanaf 1 januari 2021 geen premies meer gedoteerd aan de bestemmingsreserve. De maatstaf voor toeslagverlening wordt aangepast naar de beschikbare middelen zoals hierboven omschreven. De groep (ex-) werknemers zijn via een brief geïnformeerd over de wijziging van het toeslagbeleid.
Collectieve waardeoverdracht	De pensioenspecialisten van werkgever en vakorganisaties zullen onderzoeken of het mogelijk is de opgebouwde beschikbare premiepotjes bedoeld als prepensioen na implementatie via een collectieve waardeoverdracht kunnen worden overgedragen naar de nieuwe uitvoerder.
Communicatie door uitvoerder	De specialisten van werkgever en vakorganisaties hebben de medewerkers gezamenlijk geïnformeerd over de nieuw afgesproken pensioenregeling. Op een later moment dit jaar worden de werknemers additioneel geïnformeerd door de nieuwe uitvoerder.
Nationaal Pensioenakkoord	Cao-partijen treden met elkaar in overleg wanneer het Nationaal Pensioenakkoord van kracht wordt en dit aanleiding geeft de pensioenregeling te herzien.
Pensioenbudget	Cao-partijen spreken af om een budget beschikbaar te stellen van 25,5% van de pensioengrondslag.
Pensioensparen	De werknemer heeft (fiscale) ruimte om zelf maandelijks extra bij te sparen voor het pensioen. Bij inloggen in het portal van Centraal Beheer kan de werknemer dit zelf regelen.

Bijlage IV **Reglement tijdsparen**

De tijdspaarregeling biedt werknemers de mogelijkheid om voor een langere periode verlof op te nemen. De werknemer kan dit verlof aanwenden om zorgtaken op zich te nemen of te gebruiken voor studie of vakantie. De regeling is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De regeling laat onverlet wettelijke rechten zoals de wet Financiering Loopbaanonderbreking.

Artikel 1 Sparen van dagen

Het uitgangspunt van de tijdspaarregeling is tijd voor tijd. Dit betekent dat een werknemer dagen bestemt voor de tijdspaarregeling en daarvoor later een zelfde aantal vrije dagen kan opnemen.

De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar aan hoeveel dagen hij voor de tijdspaarregeling wil bestemmen. Hiervoor gebruikt hij het daarvoor bestemde invulformulier en levert dit ingevulde formulier vóór 1 november in bij de afdeling Personeelszaken & Salarisadministratie.

De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van het met de tijdspaarregeling opgebouwde saldo vrije dagen.

De eenmaal ten behoeve van de tijdspaarregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het vrij beschikbare saldo verlofdagen of vrije diensten. De dagen die voor de tijdspaarregeling zijn bestemd kunnen, met uitzondering van het gestelde in de artikelen 5 en 6 van dit reglement, niet worden uitbetaald.

Een werknemer kan de volgende dagen voor de tijdspaarregeling gebruiken:
- bovenwettelijke verlofdagen of vrije diensten van een lopend kalenderjaar;
- individuele arbeidsduurverkortingsdagen (adv-dagen).
- het restant vakantiedagen van het jaar 2001.

Het saldo van vakantiedagen of vrije diensten die voor de tijdspaarregeling zijn bestemd mag op enig moment niet meer dan 120 bedragen.

Artikel 2 Opnemen van gespaarde dagen

De werknemer stelt in overleg met zijn werkgever de periode vast waarvoor de dagen van de tijdspaarregeling worden aangewend. Zowel de direct leidinggevende als de afdelingsmanager moeten akkoord zijn met de voorgestelde verlofperiode. Indien de verlofperiode op voltijd basis wordt opgenomen, zal de periode waarin het verlof wordt opgenomen niet korter zijn dan tien weken.

Bij het vaststellen van de verlofperiode wordt rekening gehouden met de feestdagen, zoals vermeld in artikel 9, lid 1 (van de cao).

Indien de werkgever bezwaar heeft tegen de voorgestelde verlofperiode zal hij zijn redenen schriftelijk aan de werknemer meedelen. Als de werkgever bezwaar heeft gemaakt zal hij samen met de werknemer de periode vaststellen wanneer de werknemer wel het verlof kan opnemen. Tenzij de werknemer dit anders wenst, zal de begindatum van deze verlofperiode niet verder verwijderd liggen dan zes maanden na de einddatum van de door de in eerste instantie door de werknemer voorgestelde verlofperiode.

Artikel 3 Ziekte tijdens de verlofperiode

In geval de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens de reguliere vakanties. Dit betekent dat bij ziekte voor de werknemer en zijn werkgever de normale ziekmeldingsprocedure geldt. Het verlof wordt dan opgeschort tot de werknemer weer beter is.

Artikel 4 Arbeidsvoorwaarden tijdens de verlofperiode

Tijdens de verlofperiode wordt het salaris van de werknemer op dezelfde wijze doorbetaald als direct voorafgaand aan de verlofperiode. Tijdens de verlofperiode behoudt de werknemer het recht op de periodieke verhogingen en de initiële loonsverhogingen, zoals een en ander is vastgelegd in de cao.

Tijdens de verlofperiode wordt het pensioen op dezelfde wijze voortgezet als voor de verlofperiode. De pensioenpremie die de werknemer betaalt of het aantal adv-dagen dat de werknemer inlevert ten behoeve van de opbouw van het Prepensioen, blijft ongewijzigd.

De werknemer bouwt tijdens de verlofperiode onverminderd vakantie- en adv-rechten op zoals vastgelegd in de cao.

De werknemer blijft tijdens de verlofperiode verzekerd voor WW, ZW, WIA, ZFW of Zorgverzekeringswet en de sociale voorzieningen.

De onkostenvergoedingen (waar onder tegemoetkoming in de reiskosten woon-/werkverkeer) stoppen vanaf de eerste verlofdag.

Artikel 5 Overlijden

Bij overlijden worden de dagen in het tijdspaarfonds op dezelfde wijze verrekend als de reguliere vakantiedagen.

Artikel 6 Uitdiensttreding

Bij uitdiensttreding worden de dagen in het tijdspaarfonds in principe uitbetaald.

Bijlage V **Protocol werkgelegenheidsbeleid**

Nedmag B.V. enerzijds en de vakorganisaties anderzijds verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

1. Werkgever zal indien er plannen zijn om over te gaan tot collectief gedwongen ontslag hierover met de vakorganisaties overleg plegen.

2. Werkgever zal niet overgaan tot collectief gedwongen ontslag dan na zorgvuldig overleg met de vakorganisaties met betrekking tot de sociale consequenties en de te treffen voorzieningen.

3. Werkgever verplicht zich geen arbeidskrachten van uitzendbureaus gebruik te maken, behalve in incidentele gevallen en van zeer tijdelijke aard.
   De werkgever is verplicht zich bij het inlenen van uitzendkrachten ervan te verzekeren dat het uitzendbureau conform de cao Nedmag de lonen en toeslagen betaalt en de arbeidstijden hanteert, ongeacht of de uitzendkracht wel of niet vakkracht is en hierover (contractueel) afspraken te maken met het uitzendbureau.
   De werkgever zal na het verstrijken van een kalenderkwartaal aan de ondernemingsraad een opgave verstrekken waarin zijn opgenomen de naam van het uitzendbureau, het aantal arbeidskrachten dat via genoemd uitzendbureau werkzaam is geweest bij werkgever in het verstreken kalenderkwartaal, de functies welke genoemde arbeidskrachten hebben vervuld en het totaal aantal dagen waarop door hen is gewerkt.

4. a. De werkgever zal de vakorganisaties informeren over belangrijke investeringen en/of desinvesteringen, alsmede invoering van nieuwe technologieën (waaronder automatisering en personeelsinformatiesystemen) die aanleiding kunnen geven tot een duidelijke verandering van de bedrijfssituatie en kwaliteit/kwantiteit van de arbeid ten aanzien van één of meer vestigingen, die de werkgever in stand houdt.
   Informatie hieromtrent zal op een dusdanig tijdstip worden verstrekt, dat de vakorganisaties op genoemde plannen nog invloed kunnen uitoefenen.

   b. De werkgever zal bij uiteindelijke besluitvorming met betrekking tot het gestelde in de leden 1, 2 en 4 de sociale consequenties betrekken, alsmede de zienswijze van de vakorganisaties.
   Indien er gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten zal de werkgever in overleg met de vakorganisaties een Sociaal Plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening zal worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee zullen worden getroffen.

   Met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid zullen Cao-partijen hierbij als uitgangspunt nemen:
   - voorkomen van gedwongen ontslag;
   - vormen van arbeidsduurverkorting;
   - interne herplaatsingstermijn;
   - her- bij- omscholingsprogramma's;
   - zodanige bezetting dat een goede functie-uitoefening mogelijk is;
   - gelijkwaardige vervangende/nieuwe functies.

   c. De werkgever zal ten aanzien van geautomatiseerde personeelsinformatiesystemen de volgende voorwaarden toepassen:
   - de geregistreerde persoonsgegevens niet anders gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld;
   - de geregistreerde het recht heeft op kennisneming van de over hem/haar vastgelegde gegevens;
   - de geregistreerde het recht heeft gegevens die onjuist zijn te laten verbeteren.

5. Tweemaal per jaar zal werkgever met vakorganisaties overleg plegen over de algemene gang van zaken en in het bijzonder over de werkgelegenheid.
   Werkgever zal over genoemde aspecten schriftelijk voorinformatie verstrekken.
   Daarnaast zal informatie worden verstrekt over de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming, evenals over overwerk, uitbesteed werk en ingeleende uitzendkrachten.

6. Natuurlijk verloop zal in principe worden opgevuld.

7. Als door bedrijfsomstandigheden het niveau van de functie(s) wordt (worden) aangetast dan zal Nedmag B.V. die maatregelen nemen die nodig zijn om indien mogelijk het oorspronkelijke functieniveau van de betreffende werknemer(s) in stand te houden.

8. In principe zullen door Nedmag B.V. slechts dienstverbanden voor onbepaalde tijd worden aangegaan. Er zullen geen dienstverbanden voor bepaalde tijd worden aangegaan ter verkrijging van een langere proeftijd.

9. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden beperkt. De werkgever zal nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met de ondernemingsraad, de vakorganisaties deze gegevens verstrekken.

10. Daar waar mogelijk is en gewenst voor de betrokken functionaris zal de inhoud van de functie worden verruimd.

11. Als Nedmag B.V. overweegt een fusie aan te gaan dan wel het bedrijf of een bedrijfsonderdeel te reorganiseren of te sluiten zal werkgever:

    a. zodra het bedrijfsbelang niet langer geheimhouding vordert, de vakorganisaties inlichten over de voorgenomen maatregelen;

    b. daarna en vroegtijdig overleg voeren met de vakorganisaties teneinde hen in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen teneinde hiermee bij de voorgenomen beslissing rekening te kunnen houden;

    c. afspraken met de vakorganisaties met betrekking tot de voorwaarden waarop de fusie of reorganisatie tot stand zal komen schriftelijk vastleggen;

    d. indien een vermindering van het aantal arbeidsplaatsen onvermijdelijk is, zoveel mogelijk gebruik maken van natuurlijk verloop teneinde collectief gedwongen ontslagen tot het uiterste te beperken;

    e. in overleg met de vakorganisaties, indien er gevolgen voor een aantal werknemers zijn te verwachten, een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemer in het bijzonder rekening gehouden dient te worden en welke voorzieningen in verband daarmede moeten worden getroffen;

    f. als de omstandigheden wezenlijk gewijzigd zijn aanvullende afspraken met de vakorganisaties maken met betrekking tot de werkgelegenheid.

Bijlage VI **Vakbondswerk op het niveau van de onderneming**

1. Algemeen

   a. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad, zal Nedmag B.V. - binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd - de vakbonden faciliteiten bieden voor vakbondswerk binnen de onderneming.

   b. Om de goede gang van zaken te bevorderen zijn onderstaande faciliteiten ter beschikking gesteld.

2. Vergaderruimte

   a. Het bedrijf stelt ruimte ter beschikking ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep (BLG) en de kaderleden. Het aantal mogelijke deelnemers wordt eenmalig door de voorzitter van de BLG aan Personeelszaken meegedeeld. Voorts zal deze ruimte 1 keer per 14 dagen beschikbaar zijn voor een spreekuur van de BLG met de leden.

   b. In de regel zullen genoemde activiteiten buiten werktijd plaatsvinden, echter in uitzonderingsgevallen kunnen deze activiteiten en het gebruik van de ruimte hiertoe binnen werktijd plaatsvinden.

   c. Omtrent een en ander overlegt de voorzitter van de BLG met Personeelszaken.

3. Publicaties

   a. Convocaties voor vergaderingen, bestuursmutaties, aankondigingen van een spreekuur en feitelijke mededelingen kunnen op de navolgende publicatieborden "Mededelingen Verenigingen" worden gepubliceerd:
      - hal kantoorgebouw locatie Veendam;
      - hal productiegebouwen locatie Veendam;
      - het kantoorgebouw Mijn.

   b. De BLG en de kaderleden zorgen voor het ophangen van de mededelingen op de daarvoor bestemde publicatieborden.

4. Communicatie

   a. Het bestuur van de BLG mag gebruik maken van de reproduceerapparatuur van het bedrijf voor het vermenigvuldigen van correspondentie, agenda's vergaderingen en andere zakelijke mededelingen.

   b. De secretaris van het bestuur van de BLG geeft per kalendermaand het aantal gemaakte kopieën door aan de afdeling Personeelszaken.

   c. Het bestuur van de BLG wordt toegestaan ten behoeve van hun vakbondsactiviteiten van de telefoon gebruik te maken.

5. Contacten

   a. De werkgever zal toestaan dat de districtsbestuurder de gelegenheid krijgt een bestuurslid van de BLG binnen werktijd te spreken, indien dit noodzakelijk is en mits de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming hierdoor niet worden geschaad. Personeelszaken zal tijdig vooraf van het bezoek op de hoogte worden gesteld.

b. De districtsbestuurder zal bij overleg met de directie van Nedmag B.V. in voorkomende gevallen zich mede kunnen laten vertegenwoordigen door leden, werkzaam bij bovengenoemde maatschappij. Over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking als boven bedoeld, zal door de districtsbestuurder, teneinde daarvoor de vereiste toestemming te verkrijgen één week tevoren met Personeelszaken overleg worden gepleegd. Bovengenoemde passage is niet van toepassing in het geval van een lopende afspraak waarbij de districtsbestuurder zich steeds door hetzelfde kaderlid respectievelijk dezelfde kaderleden zal laten vergezellen.

6. Verslagen en ledenlijsten

a. Agenda's en verslagen van de overlegvergaderingen van de ondernemingsraad die op de publicatieborden komen, zullen aan de districtsbestuurder worden toegezonden.

b. Periodiek zal Nedmag B.V. op verzoek van de vakorganisatie medewerking verlenen om de ledenlijst van de vakorganisatie bij te werken.

7. Beschikbare tijd

a. Het vrijaf geven met behoud van salaris aan bestuursleden van de BLG alsmede kaderleden, op dat moment werkzaam in de ploegen, zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisatie over bedrijfsaangelegenheden kunnen plaatsvinden.

b. Indien in uitzonderingsgevallen bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden binnen werktijd moeten plaatsvinden, dan zullen bestuursleden van de BLG, alsmede kaderleden, die op dat moment in dagdienst en in ploegendienst werken, daarvoor in aanmerking komen, echter uitsluitend voor zover dit op dat moment in verband met de personeelsbezetting van de desbetreffende afdeling mogelijk is. Een en ander dient in overleg met de chef van de betreffende afdeling en Personeelszaken te worden overeengekomen.

1. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden die naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakorganisatie, waarvan betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

    1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, vakgroepbestuur, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakorganisatie opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;

    2. het deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;

    Het verzoek om vrijaf voor één der onder 1. en 2. van dit sub-lid bedoelde activiteiten zal door de vakorganisatie als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

2. Voor de punten 7.a, 7.b en 7.c samen geldt voor de voorzitter en de secretaris een maximum van 24 uur per kalenderjaar. Voor de overige bestuurs- en kaderleden geldt een maximum van 16 uur per kalenderjaar.

3. Alle tijd die aan het vakbondswerk binnen werktijd zal worden besteed, dient volgens de bij Nedmag B.V. geldende regels te worden geregistreerd.

8. Bescherming van bestuursleden van de BLG

Nedmag B.V. zal er voor zorgdragen, dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de BLG uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen onder hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.

Bijlage VII **Generatiepact Nedmag**

Duurzame inzetbaarheid
Nedmag is van mening dat Duurzame Inzetbaarheid (DI) een veelheid van afspraken en maatregelen omvat die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, zijn vanaf het moment van indiensttreding bij Nedmag afspraken en interventies met elkaar bespreekbaar tijdens functioneringsgesprekken.

Die kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, arbeidsduur, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Uitgangspunten daarbij zijn individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid. De in dit kader te maken afspraken en te treffen maatregelen zijn dan ook in beginsel niet collectief en niet (ook niet indirect) aan een bepaalde leeftijd gebonden.

Arbeidsduurverkorting oudere werknemers
Er zijn echter situaties denkbaar, waarin arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is wat Nedmag betreft vooral het geval bij de huidige oudere generatie werknemers, die een toenemende fysieke en mentale belasting ondervinden onder andere als gevolg van het werken in (onregelmatige) ploegendienst, de fysiek zwaardere werkzaamheden en de beperktere mogelijkheden voor het inrichten van het eigen werk en werktijden. Nedmag biedt daarom een Generatiepact aan met de volgende voorwaarden:

Hoofdlijnen Generatiepact
- *Looptijd:* De regeling loopt tot 1 januari 2028. Dit betekent dat tot en met 31 december 2027 nog werknemers kunnen toetreden tot de regeling. De regeling stopt automatisch per 1 januari 2028, tenzij cao-partijen samen overeenkomen om de regeling - al dan niet in gewijzigde vorm of voorwaarden - voort te zetten.
- *Doelgroep:* Werknemers in volcontinudienst (5-ploegendienst) die onder de cao voor Nedmag vallen en die direct voorafgaande aan deelname 10 jaar of langer in dienst van Nedmag zijn geweest.
- *Duur:* In deze regeling kunnen werknemers maximaal 4 jaar voor hun individuele AOW-leeftijd van deze regeling gebruik maken op een door hen te kiezen moment. Aansluitend gaat de werknemer uit dienst (einde arbeidsovereenkomst) en met pensioen.
- *Arbeidsduur:* De werknemer die gebruik maakt van de regeling verkort zijn arbeidsduur naar 83,33% (één dienst per cyclus).
- *Loon en pensioenopbouw:* De werknemer ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw echter voor 100% voortgezet (onder handhaving van de oorspronkelijke premieverdeling).
- *Deeltijdwerkers:* Voor hen geldt de regeling naar rato van hun individueel overeengekomen arbeidsduur.
- *Aanvraagtermijn:* De medewerker die aan de regeling wil deelnemen, dient dit minimaal 6 maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.
- *Schriftelijke vastlegging:* Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over het einde van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd.
- *Deeltijdcontract:* De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Op grond van artikel 1b van de cao voor Nedmag geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantie uren. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag (artikel 12 cao) en de dertiende maand (artikel 16), worden in afwijking van artikel 1b cao in deze regeling op basis van 90% toegepast.
- *Leeftijdsgerelateerde vakantie:* De werknemer die van de regeling gebruik maakt, kan geen recht meer doen gelden op de leeftijdsgerelateerde vakantie op grond van artikel 11.2.b cao (i.c. 4 diensten per jaar vanaf 63 jaar en 5 diensten per jaar vanaf 65 jaar). Deelname aan de regeling houdt in dat de werknemer tot einde dienstverband afstand doet van deze arbeidsvoorwaarde.
- *Dienstroostertoeslag:* Uitgangspunt is dat de vrijvallende diensten evenredig over ochtend, middag en nachtdiensten worden verdeeld. De dienstroostertoeslag is dan ongewijzigd. Bij een andere verdeling wordt de dienstroostertoeslag herberekend.
- *Arbeidsongeschikt:* Toetreding is alleen mogelijk als (of voor het deel dat) een werknemer arbeidsgeschikt is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn.

- *Financiële gevolgen:* Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. Nedmag zal de potentiële deelnemer nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen wijzen en de deelnemer adviseren zich goed te beraden. Ook verstrekt Nedmag aan de potentiële deelnemer een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.
- *Inrichting ploegendienst:* Nedmag realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de ploegendiensten anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. In de periode tot de invoeringsdatum op 1 januari 2023 moet dat nader worden uitgewerkt. De werknemer dient zich te realiseren dat hij door deelname aan de regeling in een andere ploeg geplaatst kan worden. Deelnemers kunnen geen recht op inroostering van vrije uren op vaste dagen claimen.
- *Herbezetting:* Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.
- *Wettelijke wijzigingen:* Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raakt en voor Nedmag danwel de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treedt Nedmag met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.
- *Evaluatie:* De regeling wordt in ieder geval na 2 jaar (najaar 2025) en in het 4e jaar geëvalueerd. Evaluatiepunten zijn in ieder geval: deelname, bijdrage aan doelstelling duurzame inzetbaarheid, organisatorische elementen, mate van herbezetting/voorkoming van ontslagen en kosten/opbrengsten.

Bijlage VIII **Nedmag RVU regeling**

Werkgroep RVU is op 24 februari 2026 tot onderstaande afspraken gekomen voor de invoer van een RVU-regeling voor medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van de Nedmag cao.

Wat is een RVU-regeling?
De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) geeft medewerkers met 'zwaar werk' de mogelijkheid eerder te stoppen met werken, maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd. De medewerker kan ervoor kiezen om voor minder maanden te kiezen. De ex-werknemer ontvangt een RVU-uitkering (€ 2.357,= bruto (jaar 2026)) van Nedmag voor de gekozen periode en beëindigt op eigen initiatief het dienstverband door middel van een speciale RVU-vaststellingsovereenkomst.

Welke functies vallen onder "zwaar werk"?
Alle functies waarbij Nachtdienst onderdeel maakt van het rooster vallen onder de definitie van "zwaar werk". Dit betekent dat dit momenteel alle functies zijn met een 5-ploegenrooster waarbij nachtdienst een structureel en frequent gegeven is. Als in de toekomst aan ander rooster ingevoerd wordt waarbij ook nachtdienst onderdeel uitmaakt van het rooster zal deze ook onder de definitie van "zwaar werk" vallen.

Wanneer kan je meedoen?

- Je bent 10 jaar voorafgaand aan je AOW-datum als werknemer in dienst bij Nedmag.
- Je werkt 10 jaar voorafgaand aan je AOW-datum in een functie met 5-ploegendienstrooster.
- Je werkt minimaal 6 maanden onder de werkingssfeer van de Nedmag cao.
- Je maakt geen gebruik van het Generatiepact.

Hoe lang van tevoren geef je aan dat je gebruik wilt maken van de regeling?
De termijn hiervoor is minimaal 6 maanden. De werknemer bevestigt schriftelijk de beëindiging van zijn dienstverband i.v.m. deelname aan de RVU-regeling en geeft hierbij aan voor welke periode.

Wordt er maandelijks uitbetaald of is eenmalige uitkering van de totaal gekozen periode mogelijk?
De voorkeur van de werkgroep gaat uit naar een maandelijkse betaling van de uitkering door Nedmag.
Een eenmalige uitkering is mogelijk maar heeft ook gevolgen. Hierdoor wordt de uitkering belast in hogere belastingschijf waardoor werknemer meer belasting betaalt. Het kan gevolgen hebben voor algemene heffingskorting en arbeidskorting en kan negatieve gevolgen hebben op toeslagen van uit de overheid. Indien de werknemer hiervoor kiest zal hiervoor een aanvullende verklaring getekend worden waarin deze mogelijke gevolgen worden benoemd. De werkgroep wil de keuze vrijhouden maar vindt het belangrijk dat deze keuze bewust genomen wordt. Via de vakorganisatie is het mogelijk om preventief advies aan te vragen bij geldzaken.

Hoeveel bedraagt de RVU-uitkering?
Nedmag hanteert het wettelijke drempelbedrag dat fiscaal in toegestaan. Dit bedrag is € 2.357,= bruto per maand vanaf 1-1-2026. Indien dit bedrag geïndexeerd wordt, zal Nedmag deze indexatie volgen.

Hoe lang geldt de regeling?
Deelname aan de RVU-regeling is mogelijk zolang het fiscaal is toegestaan om het wettelijke drempelbedrag uit te keren zonder boete aan werkgever.

Wat gebeurt er mocht je overlijden tijdens de RVU-periode?
Als je overlijdt tijdens de periode dat je gebruik maakt van de RVU-regeling, wordt de RVU-uitkering nog uitbetaald over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende maanden volgens de voorwaarden zoals die gelden volgens artikel 14 van de Nedmag cao.

Hoe werkt het bij een parttime dienstverband?
De uitkering geldt naar rato van de omvang van het dienstverband. Daarbij wordt het gemiddelde parttime percentage van het jaar voorafgaand aan de datum van uitdiensttreding genomen.

Betaald werk naast RVU-uitkering?
De RVU-regeling biedt de medewerkers met een “zwaar beroep” de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. Indien een medewerker, die gebruik maakt van de RVU-regeling vervolgens bij een andere werkgever in dienst treedt voor betaalde arbeid, dan is dit wat Nedmag betreft niet de bedoeling van de regeling. Immers de regeling is bedoeld om eerder te kunnen stoppen met werken.

Niet toegestaan is het volgende:
- Het verrichten van betaalde arbeid (al dan niet in loondienst) waarbij “zware arbeid” aan de orde is, zowel fysiek zware arbeid als nachtarbeid.
- Elders in een vergelijkbare functie werkzaamheden te verrichten als de functie die de medewerker bij Nedmag vervulde.

Het volgende is toegestaan:
- Het verrichten van vrijwilligerswerk (al dan niet met een vrijwilligersvergoeding).
- Het verrichten van lichte werkzaamheden (al dan niet betaalde arbeid).

Duurzaamheidsagenda
De doelstelling is dat zoveel mogelijk medewerkers op een gezonde wijze hun pensioen kunnen bereiken. Direct gekoppeld aan de RVU-regeling is dat partijen een duurzame inzetbaarheidsagenda opstellen. Het doel van deze agenda is om oplossingen te ontwikkelen om “zware beroepen” zoveel mogelijk te beperken.

Toetsing TNO
Zodra TNO in 2026 operationeel is, wordt de RVU-regeling van Nedmag aangeboden voor validatie. Validatie door TNO is een voorwaarde voor de regeling in overeenstemming met de afspraken gemaakt door Stichting van de Arbeid.

Evaluatie
Op landelijk niveau is overeengekomen dat er periodiek tussentijdse evaluaties plaatsvinden. Een belangrijk ijkmoment gaat plaatsvinden uiterlijk 31 december 2028. Hierin zal worden besloten of en op welke wijze de RVU-regeling wordt voortgezet. In het periodiek overleg volgen we deze ontwikkelingen.

Bijlage IX **Eenmalige (protocol)afspraken voor de periode 1 april 2026 tot 1 april 2027**

1. Budget coach
   Ook deze cao-periode biedt Nedmag medewerkers eenmalige de mogelijkheid om een onafhankelijke financiële coach te raadplegen voor rekening van Nedmag.

2. Overwerk
   Gedurende de looptijd van de cao blijft de genoemde periode waarin compensatiedagen moeten worden opgenomen, uitgebreid van 12 maanden naar 24 maanden (artikel 8.5.C cao).

3. Pensioen
   De huidige werkgroep Pensioen wordt voortgezet voor het actualiseren van de pensioenregeling in verband met Wtp (Wet toekomst Pensioenen).

4. Duurzame inzetbaarheid
   RVU (regeling vervroegde uittreding).

   Duurzaamheidsagenda
   De doelstelling is dat zoveel mogelijk medewerkers op een gezonde wijze hun pensioen kunnen bereiken. Direct gekoppeld aan de RVU-regeling is dat partijen een duurzame inzetbaarheidsagenda opstellen. Het doel van deze agenda is om oplossingen te ontwikkelen om “zware beroepen” zoveel mogelijk te beperken. Partijen hebben afgesproken dat dat in 2026 en daarna een werkgroep zal gaan werken aan dit onderwerp. Deze werkgroep zal bestaan uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers. HR zal hiervoor de eerste stap zetten door middel van een analyse van data.

   Toetsing TNO
   Zodra TNO in 2026 operationeel is, wordt de RVU-regeling van Nedmag aangeboden voor validatie. Validatie door TNO is een voorwaarde voor de regeling in overeenstemming met de afspraken gemaakt door Stichting van de Arbeid.

   Evaluatie
   Op landelijk niveau is overeengekomen dat er periodiek tussentijdse evaluaties plaatsvinden. Een belangrijk ijkmoment gaat plaatsvinden uiterlijk 31 december 2028. Hierin zal worden besloten of en op welke wijze de RVU-regeling wordt voortgezet. In het periodiek overleg volgen we deze ontwikkelingen.

5. Generatiepact:
   De huidige generatieregeling is afgesproken voor een periode van 4 jaar tot 1 januari 2027. Deze periode is verlengd tot 1 januari 2028.

6. Werkgeversbijdrage:
   Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties. De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties wordt, in overeenstemming met de AWVN-regeling, voortgezet gedurende de looptijd van de cao.