

**Collectieve Arbeidsovereenkomst**

1 april 2020 t/m 31 maart 2022

**voor**

**O-I Manufacturing Netherlands B.V.**

**O-I Sales and Distribution Netherlands B.V.**

**O-I European Group B.V.**

## Inhoudsopgave

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor O-I Manufacturing Netherlands B.V., O-I Sales and Distribution Netherlands B.V. en O-I European Group B.V. te Schiedam met een looptijd van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2022.

Artikel 1	Definities .....	4
Artikel 2	Verplichtingen van de werkgever .....	4
Artikel 3	Verplichtingen van de werknemer .....	6
Artikel 4	Duurzame arbeidsverhoudingen .....	7
Artikel 5	Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties .....	7
Artikel 6	Aanneming en ontslag .....	9
Artikel 7	Gratificaties .....	10
Artikel 8	Arbeidsduur en dienstrooster .....	11
Artikel 9	Functiegroepen en salarisschalen .....	14
Artikel 10	Toepassing van de salarisschalen .....	14
Artikel 11	Bijzondere beloning .....	16
Artikel 11 A	Resultaatafhankelijke beloningsregeling , Spaarfonds- en Levensloopregeling .....	19
Artikel 12	Feest- en zondagen .....	20
Artikel 13	Verzuim met of zonder behoud van maandinkomen .....	20
Artikel 13a	Mantelzorg .....	22
Artikel 14	Vakantie en vakantietoeslag .....	22
Artikel 15	Protocol m.b.t. het terugdringen van arbeidsongeschiktheid .....	25
Artikel 16	Ouderdomspensioenregeling .....	26
Artikel 17	Uitkering bij overlijden .....	27
Artikel 18	Ondernemingsraad .....	27
Artikel 19	Bijzondere regelingen .....	27
Artikel 20	Werkgroep LeeftijdsBewustPersoneelsBeleid .....	29
Artikel 21	Tussentijdse wijzigingen .....	29
Artikel 22	Inwerkingtreding en duur der overeenkomst .....	30
Bijlage I	Functie-indeling .....	31
Bijlage II	Salarisschalen .....	32
Bijlage III	Protocol m.b.t. het milieu .....	35
Bijlage IV	Aanvulling op WAO- en WIA-uitkering krachtens art. 14 .....	35
Bijlage V	Consignatieregeling zoals met de COR is overeengekomen .....	37
Bijlage VI:	Onderzoeksopdracht Leeftijds Bewust Personeels Beleid (LBPB) bij O-I Manufacturing Netherlands B.V. ....	40
Bijlage VII	Resultaatafhankelijke Beloningsregeling .....	42
Bijlage VIII	Ouderdoms Pensioen Regeling .....	44
Bijlage IX	Hindertoeslag en Toeslag in verband met knelpunten in de arbeidsmarkt ....	46
Bijlage X	Onderhandelingsresultaat .....	47
Bijlage X1	Generatiepact .....	48

## **Collectieve arbeidsovereenkomst**

Tussen O-I Manufacturing Netherlands B.V. , O-I Sales and Distribution Netherlands B.V. en O-I European Group B.V. te Schiedam, als partij ter ener zijde en

CNV Vakmensen te Utrecht

FNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## **Artikel 1 Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever: O-I Manufacturing Netherlands B.V., O-I Sales and Distribution Netherlands B.V. en O-I European Group B.V.  
verder te noemen O-I;
- b. de vakorganisaties: elk van de hierboven genoemde vakorganisaties;
- c. de werknemer: elke mannelijke en vrouwelijke werknemer die in dienst is van O-I en wiens functie op basis van de functieclassificatie is gewaardeerd en ingedeeld in een der functiegroepen als vermeld in bijlage I;
- d. schaalsalaris: het salaris, zoals dit is vastgelegd in bijlage II;
- e. maandinkomen: het schaalsalaris, vermeerderd met de ploegentoeslag of overige toeslagen van art. 10 lid 2. Eventueel nog bestaande bekwaamheidsbijslagen worden eveneens tot het maandinkomen gerekend;
- f. echtgeno(o)t(e): de wettelijke echtgeno(o)t(e) en/of een geregistreerd partnerschap, alsmede de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring.

## **Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever**

- 1.
  - a. Er zullen geen werknemers in dienst worden genomen of in dienst gehouden op voorwaarden die afwijken van hetgeen in deze overeenkomst is vastgelegd.
  - b. Inleenkrachten vallen onder de ABU-CAO. Qua beloning (en beloningsmethodiek) zullen in afwijking van de in deze CAO vermelde bedragen de O-I salarisschalen van kracht zijn. Gedurende een inleerperiode (de eerste 6 aaneengesloten maanden bij volledig rooster) zal een salaris betaald worden wat 5% lager ligt dan de O-I salarisschaal. Na deze periode vervalt de korting. Uitzendkrachten komen niet in aanmerking voor de uitkering als bedoeld in artikel 7 lid 1 (gratificatie).
- 2. Er zullen alleen leerovereenkomsten worden afgesloten in combinatie met een arbeidsovereenkomst en in elk individueel geval zal worden bezien of de ervaring van de betrokken werknemer een hogere indeling in de functieclassificatie toelaat.
- 3. In het totale personeelsbeleid zal aandacht worden besteed aan de werkgelegenheidspositie van de gehandicapte.

4. Aan de werknemer zal geen opdracht worden gegeven tot het verrichten van arbeid bij derden, als de werknemer hiermede niet akkoord gaat.
5.
  - a. Er zullen slechts dan werknemers van derden worden ingeleend, indien het waarborgen van een goede bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt.
  - b. De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van de diensten van erkende uitzendbureaus.
6. Vacatures waarbij het nodig is personeel van buiten aan te trekken zullen bij het UWV worden gemeld.
7.
  - a. De werkgever zal tweemaal per jaar per vestiging met de vakorganisaties in overleg treden. Bij dit overleg zal de werkgelegenheid centraal staan.
  - b. Alvorens een definitieve opdracht zal worden gegeven aan een intern of extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, zullen de ondernemingsraad en de vakorganisaties worden ingelicht. Bovendien zal met de ondernemingsraad worden overlegd hoe het onderzoek zal worden uitgevoerd en op welke wijze het personeel zal worden ingelicht.
  - c. Werkgever zal in principe niet overgaan tot collectief gedwongen ontslagen, tenzij bijzondere bedrijfsomstandigheden de werkgever daartoe nopen, in welk geval de werkgever vooraf overleg zal plegen met de vakorganisaties.
  - d. Indien wordt overwogen om een fusie aan te gaan of een bedrijf of een bedrijfs onderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te wijzigen, moeten, bij het nemen van een beslissing, de sociale consequenties worden betrokken. Bovendien moet de werkgever zich houden aan de fusiegedragsregels, zoals deze door de SER zijn voorgeschreven.

Zodra de noodzakelijke geheimhouding kan worden opgeheven, moeten de vakorganisaties, de ondernemingsraad en de werknemers worden ingelicht over de maatregelen die worden overwogen. De eventuele gevolgen die uit deze maatregelen voortvloeien, zullen met de vakorganisaties en de ondernemingsraad worden besproken. Indien er gevolgen voor de werknemers zijn te verwachten, zal in overleg met vakorganisaties een sociaal plan worden opgesteld. In dit sociaal plan wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen zullen worden getroffen. De financiële regelingen die voorkomen in een sociaal plan, komen ten laste van de werkgever. e. Zowel voor als tijdens de invoering van technische vernieuwingen en sociale veranderingen zal aandacht worden besteed aan het proces van acceptatie. Met betrekking tot informatieverstrekking en betrokkenheid zullen medewerkers middels al bestaande overlegstructuren betrokken worden bij de technische en sociale veranderingen, waarbij de mogelijkheid bestaat van beïnvloeding door de betrokken medewerkers op hetgeen wordt voorgesteld. Met betrekking tot scholing van personeel, zullen, indien nodig, door middel van bijscholingsprogramma's de technische vernieuwingen en/of aanpassingen worden geïntroduceerd.
8.
  - a. De kwaliteit van het werk in de zin van welzijn, veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden zal volle aandacht hebben.
  - b. Ten behoeve van degenen die in opdracht en voor rekening van de werkgever in de onderneming werkzaam zijn, zullen alle maatregelen worden genomen die nodig zijn voor de veiligheid, de bescherming van de gezondheid en om te voorkomen dat schade aan lichaam en bezit wordt geleden.
  - c. Ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne en om uitvoering te geven aan de wettelijke voorschriften die in dit opzicht gelden, zal regelmatig

met de ondernemingsraad overleg worden gepleegd en zullen eventueel regelingen worden opgesteld.

- d. Deze regelingen moeten betrekking hebben op;
    - Voorschriften ter beveiliging van ieder die zich in opdracht en voor rekening van de werkgever in het bedrijf bevindt;
    - De verplichting van de werknemer om iedere onveilige situatie te melden, bij welke instantie dit moet geschieden en de manier waarop de melding plaats moet vinden;
    - De verplichting van de werkgever om de nodige beschermingsmiddelen in bruikleen te geven, zoals veiligheidsbrillen, veiligheidsschoenen e.d.;
    - De verplichting van de werknemer om de eigen veiligheid en die van anderen naar beste weten te bevorderen en de verplichting tot het gebruiken van de beschikbare beschermingsmiddelen.
  - e. De taak van de ondernemingsraad ten aanzien van de veiligheid kan worden overgedragen aan een aparte veiligheidscommissie. In dit geval zal worden aangegeven in hoeverre en op welke wijze deze taak door de ondernemingsraad zal worden gedelegeerd.
  - f. Afhankelijk van de aard van het productieproces en de functie die de betrokken werknemer daarin bekleedt, zal deze werknemer periodiek medisch worden onderzocht
  - g. De werkgever zal geen deeltijdwerkers aanstellen voor minder dan 8 uur per week.
  - h. Indien een medewerker/ster bij de uitoefening van zijn/haar functie aantoonbaar in gewetensnood komt, zal met betrokkene, binnen de grenzen der redelijkheid en de bedrijfsmogelijkheden, naar een oplossing worden gezocht.
  - i. Een werknemer is bevoegd, overeenkomstig de bepalingen in artikel 29 van de Arbo-wet, het werk te onderbreken zolang en mits aan de voorwaarden zoals in deze wet beschreven, wordt voldaan.
9. De werkgever zal aan de vakorganisaties een bijdrage verstrekken die zal worden vastgesteld overeenkomstig de met de AWWN overeengekomen regeling.
  10. De werkgever zal in geval van een individueel ontslag, waarvoor het initiatief bij de werkgever ligt, de vakorganisatie van de betrokken werknemer vooraf informeren.
  11. Werkgever zal medewerking verlenen om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zover en voor zolang dit is toegestaan.

### **Artikel 3      Verplichtingen van de werknemer**

1. Alle verplichtingen die uit deze overeenkomst voortvloeien, moeten te goeder trouw worden nagekomen. Men dient als een goede werknemer de belangen van het bedrijf te behartigen, ook al is daar geen uitdrukkelijke opdracht toe gegeven.
2. Alle werkzaamheden die door of namens de werkgever worden opgedragen, moeten naar beste weten en op ordelijke wijze worden verricht. Bij het geven van opdracht tot het verrichten van werkzaamheden, zal met de redelijkheid ervan t.o.v. de betrokken werknemer, rekening worden gehouden. De aanwijzingen, die daarbij door of namens de werkgever worden gegeven, moeten strikt in acht worden genomen.
3. De werknemer moet zich gedragen naar de bepalingen van het O-I reglement.

4. Zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan, geldt de plicht tot absolute geheimhouding omtrent alle bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin van het woord. Dit betreft o.a. de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan, de producten, de afnemers, de leveranciers e.d.
5. Na schriftelijk verzoek van de werknemer en schriftelijke goedkeuring van de werkgever is het toegestaan, om een bedrijf uit te oefenen of op welke wijze dan ook werkzaamheden in loondienst te verrichten voor derden.
6. Indien de werkgever dit nodig acht, kan de werknemer verplicht worden tijdelijk arbeid te verrichten in andere **Nederlandse** vestiging van het concern. De noodzakelijk hieraan verbonden kosten zullen worden vergoed.
7. Indien een werknemer voor militaire dienst wordt opgeroepen, dient hij dit tijdig mede te delen aan de werkgever.

#### **Artikel 4 Duurzame arbeidsverhoudingen**

Partijen onderschrijven het belang van duurzame arbeidsverhoudingen. Dit betekent dat partijen het er over eens zijn dat menselijkheid de basis is voor de manier waarop binnen O-I wordt samengewerkt. Wederzijds vertrouwen, waardering en respect zijn hiervoor de ingrediënten en hebben gezonde werknemers die zich ontwikkelen tot doel.

#### **Artikel 5 Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties**

1. De vakorganisaties zullen de directie schriftelijk meedelen wie van hun leden uit het personeel een functie vervullen in de vakorganisatie en/of het bedrijfsledengroepenwerk. Ontslag van kaderleden zal niet zonder overleg met de betrokken vakorganisatie worden gerealiseerd.
2. Om contact mogelijk te maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling en om de vakorganisaties in staat te stellen de gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zullen aan de vakorganisaties waar mogelijk, de volgende faciliteiten worden verleend:
  - a. Op de publicatieborden en het intranet in het bedrijf zal ruimte beschikbaar worden gesteld voor het doen van mededelingen, mits hierbij de betamelijkheid tegenover de werkgever niet wordt overschreden.

- b. De onder punt 1 genoemde leden kunnen voor hun werkzaamheden als hier omschreven gebruik maken van de faciliteiten van de onderneming, zoals e-mail, telefoon en telefax, mits deze op dat moment niet gebruikt moeten worden voor de normale bedrijfsvoering.
- c. De onder punt 1 genoemde leden kunnen tijdens werktijd individueel contact met bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties en hun collega's onderhouden ter uitvoering van hun taak als kaderlid, mits de voortgang van de bedrijfsvoering hierdoor niet gehinderd wordt.
- d. Vergaderingen van de onder punt 1 genoemde leden worden in beginsel buiten werktijd gehouden. Werknemers, die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen kunnen zo nodig extra verlof met behoud van inkomen krijgen, indien zij deze vergadering moeten bijwonen. Voor het houden van vergaderingen buiten werktijd zal door de werkgever ruimte beschikbaar worden gesteld.
- e. Aan de vakorganisaties zal een redelijk aantal werkuren voor de hierboven genoemde activiteiten van de onder punt 1 genoemde leden beschikbaar worden gesteld. Daarbij zal een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers niet overschreden worden.
- f. Als regel zal een werknemer nooit meer dan een dag per maand van de uitoefening van zijn functie worden vrijgesteld ten behoeve van de hierboven genoemde activiteiten.
- g. Er zal van bovengenoemde faciliteiten slechts gebruik kunnen worden gemaakt na voorafgaand overleg met de werkgever en onder verantwoordelijkheid van de betrokken vakorganisatie die passende richtlijnen aan haar leden zal geven.
- h. Door de werkgever zal er nauwlettend op worden toegezien dat de werknemers, die lid zijn van het bestuur van een bedrijfsledengroep, op grond daarvan niet in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakorganisatiefunctie zijn belast.
- i. Vakbondskaderleden die participeren in het overleg met O-I worden in de gelegenheid gesteld zich op dit overleg voor te bereiden waarbij de werkgever de nodige informatie zal verstrekken.



- j. Kosten die voortvloeien uit de in dit lid beschreven activiteiten zoals reis- en verblijfkosten worden door de werkgever, mits vooraf door hem goedgekeurd, vergoed.
3. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten zal de werkgever op schriftelijk en tijdig verzoek (d.w.z. tenminste één week tevoren) van de vakorganisaties aan een werknemer die lid is, in de volgende gevallen extra verlof met behoud van maandinkomen verlenen:
- Indien als officieel afgevaardigde wordt deelgenomen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee gelijk te stellen en in de statuten van de vakorganisaties opgenomen organen en voor zover opgenomen in de lijst die door de vakorganisaties aan de werkgever ter beschikking is gesteld.
  - Indien wordt deelgenomen aan een vormings- of scholingsbijeenkomst die door de vakorganisatie is georganiseerd.
4. Leden van de vakorganisaties die deelnemen aan het Cao-overleg en/of periodiek overleg, genieten dezelfde faciliteiten met betrekking tot reizen, werktijd, de vergoeding van eigen tijd en de reiskosten zoals van toepassing bij het OR- en COOverleg.

#### **Artikel 6      Aanneming en ontslag**

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
- De dienstbetrekking wordt aangegaan:  
- voor onbepaalde tijd of - voor een bepaalde tijdsduur.
- In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt wordt aangenomen dat de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is aangegaan. Indien sprake is van een contract met een bepaalde tijdsduur, gelden de wettelijke bepalingen.
2. Bij het ontstaan van een vacature zal worden beoordeeld of deze ingevuld kan worden door een kandidaat met een Wajong-uitkering.
3. Behalve in het geval van ontslag gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden zoals genoemd in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, kan een dienstverband op de volgende wijze eindigen:  
Voor een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd:
- Door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken, als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd. Deze termijn zal ten hoogste 13 weken bedragen. Bij opzegging door de werkgever van een werknemer die ouder is dan 45 jaar doch jonger dan de leeftijd waarop de AOW-uitkering ingaat, zal de hierboven genoemde termijn voor elk jaar, waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest met een week worden verlengd. Deze verlenging zal eveneens ten hoogste 13 weken kunnen bedragen.

- b. Door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee gehele dienstjaren heeft geduurd. Deze termijn zal ten hoogste 6 weken bedragen.
  - c. De termijn van opzegging zal zowel voor de werkgever als voor de werknemer tenminste één maand bedragen. De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een kalendermaand. Voor een werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd: op de laatste dag van het tijdvak dat in de individuele arbeidsovereenkomst is genoemd of na beëindiging van de tijdelijke werkzaamheden.
4. a. Bij aanzegging van ontslag als gevolg van de in artikel 2 lid 7 genoemde maatregelen, zal de vigerende regelgeving worden toegepast. Indien de wet ruimte toestaat wordt de voorkeur gegeven aan het toepassen van het anciënniteitsbeginsel.
- b. Indien de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat wordt de voorkeur gegeven aan die gewezen werknemer die het langste dienstverband had, echter alleen voor zover hij geschikt is om de te verrichten werkzaamheden te verrichten en er niet meer dan een jaar verlopen is sedert zijn ontslag.

#### **Artikel 7 Gratificaties**

1. De werknemer ontvangt per dienstjaar (d.i. een aaneengesloten periode van 12 maanden na indiensttreding) een gratificatie van 8,33% van het voor de betrokken werknemer laatst geldende maandinkomen van november x 12. Onder maandinkomen wordt hier die ploegentoeslag begrepen die in het betreffende kalenderjaar daadwerkelijk is ontvangen. Behoudens het navolgende wordt de gratificatie jaarlijks in december uitbetaald. Betaling van de eerste gratificatie geschiedt, afhankelijk van de duur van het dienstverband, pro rata; bij beëindiging van het dienstverband wordt de gratificatie pro rata vastgesteld op basis van het maandinkomen van de maand november x 12, of indien de beëindiging daarvoor plaatsvindt op basis van het laatst geldende maandinkomen. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden vervalt elk recht op een gratificatie.
2. Behalve de hierboven in lid 1 genoemde gratificatie ontvangt de werknemer die 12½ jaar, 25 jaar, 40 jaar of 50 jaar in dienst is van de werkgever, een éénmalige gratificatie ter grootte van resp. ¼ maand, 1 maand 1½ maand of 2 maanden van het maandinkomen – inclusief de gemiddelde consignatietoelage over het voorgaande jaar – dat op het moment van een dergelijk dienstjubileum van kracht is.
3. Uitsluitend in geval van beëindiging van een dienstverband van meer dan 12½ jaar wegens het bereiken van de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd, wordt de werknemer een pro rata recht op de nog niet verworven jubileumgratificatie gegeven en hem voor elk vol dienstjaar tussen de 12½ en 25, resp. 25 en 40, resp. 40 en 50 dienstjaren 1/12,5 resp. 1/15 resp. 1/10 deel van de door hem eerstvolgende te bereiken jubileumgratificatie uitgekeerd, zulks op basis van het voor hem laatstelijk geldende maandinkomen, inclusief de gemiddelde consignatietoelage over het voorgaande jaar.
4. De hiervoor in lid 2 en 3 genoemde gratificaties zullen, zoveel als fiscaal mogelijk is, netto worden uitbetaald. Bij overschrijding van deze grens zullen over het meerdere de verplichte inhoudingen worden gepleegd.

## Artikel 8 Arbeidsduur en dienstrooster

1. De normale arbeidsduur van de werknemers in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst bedraagt 36 uur per week op jaarbasis, waarbij de bedrijfstijd op 40 uur gehandhaafd blijft. De vrije tijd zal in blokken van 4 uur of 8 uur kunnen worden opgenomen volgens rooster. Bij het opnemen van de vrije tijd zal rekening worden gehouden met seizoensinvloeden en pieken binnen het bedrijf. Deeltijdarbeid is alleen op vrijwillige basis mogelijk. Indien door de betrokken werknemer 32 uur per week of minder wordt gewerkt, is verdere verkorting van de arbeidsduur op grond van de overeengekomen arbeidsduurverkorting alleen mogelijk op vrijwillige basis. Indien dit wordt overeengekomen, zal de arbeidsduur van de deeltijdwerkers pro rata worden verkort, dan wel zal het salaris pro rata worden verhoogd.
2. De normale arbeidsduur van de werknemers in 5-ploegendienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week.
3.
  - a. De normale arbeidstijden voor de werknemers in de dagdienst zullen als regel liggen tussen 07.00 uur en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek. b. Voor werknemers in de dagdienst loopt de dag van 00.00 uur tot 24.00 uur.
  - c. Voor een werknemer in de ploegdienst loopt de dag van de eerste dienstwisseling tot de eerstvolgende dienstwisseling, 24 uur later.
  - d. Tot inkrimping van de normale werkweek of de invoering van een 0-urenweek zal niet zonder overleg met de vakorganisaties worden overgegaan. Bovendien moet goedkeuring zijn verleend door de bevoegde overheidsinstanties op grond van artikel 8 van het Bijzonder Besluit Arbeidsverhoudingen.
  - e. Indien een werknemer die in de dagdienst werkzaam is buiten zijn dienstrooster tot na 23.00 uur heeft gewerkt, moeten hem een aantal doorbetaalde verzuimuren worden gegeven om een voldoende nachtrust te verzekeren. Dit aantal verzuimuren moet gelijk zijn aan het aantal uren dat hij na 23.00 uur gewerkt heeft en zij gaan in op hetzelfde moment dat zijn eerstvolgende dienst binnen hetzelfde etmaal aan zou vangen. Hij heeft geen recht op verzuimuren, wanneer de arbeid op of na 05.00 uur is aangevangen of zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid aanvangt. Het minimum aantal verzuimuren bedraagt 2 uur. Indien na gebruikmaking van deze regeling terug gekomen moet worden voor minder dan 4 uur, zal zoveel mogelijk compensatie met vrije tijd gegeven worden.
  - f. De werknemer in ploegdienst, die in aansluiting op zijn roosterdienst meer dan 4 uren overwerk moet verrichten heeft recht op doorbetaald verzuim voor de uren, welke de 4 uren overwerk te boven gaan. Geen recht op doorbetaald verzuim ontstaat, indien het overwerk 4 uur of korter duurt, of wanneer de eerstvolgende dienst 12 uur of later aanvangt na beëindiging van het overwerk.
  - g. Indien van de regelingen genoemd onder lid e en f van dit art. gebruik gemaakt wordt, is vooraf overleg met de directe chef noodzakelijk.
  - h. Indien een werknemer tussentijds (dus in afwijking van het dienstrooster) van toer moet veranderen, moet de rusttijd tussen einde en aanvang van de werkzaamheden tenminste 12 uren zijn. Bij toerwisselen zal ervoor worden zorggedragen, dat eventuele uren die men tekort komt, niet behoeven te worden ingehaald, noch op het salaris worden ingehouden.

4. a. Iedere werknemer werkt volgens één van de onderstaande dienstroosters tenzij hij overwerk verricht of op verschoven uren werkt.
- Voor de werknemer in de dagdienst: een dienstrooster dat een periode van 5 werkdagen omvat.
  - Voor de werknemer in de tweeploegendienst: een dienstrooster dat een periode van twee aaneengesloten weken omvat, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- en een middagdienst of in een dag- en een nachtdienst is ingedeeld.
  - Voor de werknemer in de drieploegendienst: een dienstrooster dat een periode van drie aaneengesloten weken omvat, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- en een middag- en een nachtdienst is ingedeeld.
  - Voor de werknemer in de 5 ploegendienst: een dienstrooster dat een periode van tien aaneengesloten weken omvat inclusief de zaterdag en de zondag, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- en een middag- en een nachtdienst is ingedeeld. Deze diensten worden afgewisseld door roostervrije dagen.
- b. Indien een werknemer werkt volgens een arbeidstijdregeling die afwijkt van de hierboven genoemde roosters, wordt na overleg met de ondernemingsraad vastgesteld tot welke van de roosters deze arbeidstijdregeling dan wordt geacht te behoren.
5. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, moet in ieder geval overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad. Afgezien hiervan blijven de vakorganisaties bevoegd om hierover overleg te plegen indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met mogelijke arbeid op zondag moeten de ondernemingsraad en de vakorganisaties daarvan zo tijdig mogelijk in kennis worden gesteld.
6. a. Werknemers van 62 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen.
- Deze vrije tijd kan per jaar maximaal bedragen:
- |                  |        |         |
|------------------|--------|---------|
| voor 62 jarigen: | 48 uur | voor 63 |
| jarigen:         | 96 uur |         |
- vanaf 64 jaar: 192 uur, of een zodanig aantal uren dat zij een 4-daagse werkweek genieten. Dat betekent voor medewerkers vanaf 64 jarige s in volcontinuïdient, 4 roostervrije dagen per periode. Deze worden op jaarbasis als volgt verdeeld: 12
- nachtdiensten maandag t/m vrijdag
  - 12 middagdiensten
  - 12 ochtenddiensten
  - 8 zaterdagen
  - 8 zondagen
- b. Over de opgenomen uren zal 85% van het maandinkomen worden betaald. De verrekening zal plaatsvinden met de betaling van de vakantietoeslag en de gratificatie.
- c. Het opnemen van deze extra vrije tijd zal geen gevolgen hebben voor de pensioenrechten, het ziekgeld, de vakantietoeslag en de gratificatie.
- d. Indien een werknemer een volle maand of langer arbeidsongeschikt is, vervalt een evenredig deel van de extra vrije tijd.

- e. Medewerkers die met pensioen gaan, worden in het jaar voorafgaande aan hun pensionering, éénmalig en op eigen verzoek, gedurende maximaal 5 dagen (met behoud van inkomen) in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan een cursus ter voorbereiding op hun pensionering.
- 7. Werknemers hebben in principe recht op deeltijdarbeid. Schriftelijke verzoeken van de werknemer om in deeltijd te mogen werken, worden in alle gevallen door de werkgever op haalbaarheid onderzocht. Wanneer het verzoek om bedrijfsmatige redenen niet kan worden ingewilligd, zal de werkgever dit met de OR bespreken en vervolgens de werknemer van dit besluit schriftelijk en gemotiveerd in kennis stellen.
- 8. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is tijdens een op verzoek van de werkgever verschoven ADV-dag, zal deze dag op een later moment alsnog worden toegekend.

## **Artikel 9      Functiegroepen en salarisschalen**

1. De functie van de werknemers zijn op basis van de functieclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I.
2. Van iedere functie wordt door een medewerker van de afdeling HRM, die centraal verantwoordelijk is een functieomschrijving gemaakt, waarin de betrokken werknemers worden gekend. Op grond van deze functieomschrijving worden met behulp van het USB functieclassificatiesysteem punten toegekend en volgt indeling in een functiegroep. Indien een werknemer het niet eens is met de omschrijving van zijn functie of de indeling in een functiegroep dient hij eerst te proberen zijn bezwaren op te lossen in overleg met zijn chef, de manager Human Resources en de medewerker Human Resources, die centraal verantwoordelijk is voor het onderhoud van het functiegradering systeem. De werknemer die lid is van een vakvereniging kan indien naar zijn mening voorgaande procedure niet tot een voor hem bevredigende oplossing leidt, zich wenden tot zijn vakvereniging. In een dergelijk geval zal een deskundige van de vakvereniging samen met een deskundige van de systeemhouder de klacht onderzoeken. Op basis van een door hen ingesteld onderzoek zullen deze deskundigen een bindende uitspraak doen, welke schriftelijk zal worden bevestigd. Een salariswijziging in positieve zin, voortvloeiend uit deze bezwaarprocedure wordt ingevoerd vanaf het moment dat het bezwaar door betrokkene schriftelijk intern is bekend gemaakt.
3. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal als vermeld in Bijlage II. Er is een schaal, gebaseerd op leeftijd (de zgn. jeugdschaal) en een schaal, gebaseerd op periodieken. De werknemer wiens functie is ingedeeld in groep III zal na een jaar worden geplaatst in groep IV.
4. Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling van het aantal punten waarop zijn functie is gewaardeerd en de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. Tegelijkertijd ontvangt hij een schriftelijke mededeling van de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, de grootte van het schaalsalaris en het aantal periodieken waar zijn schaalsalaris op is gebaseerd.

## **Artikel 10      Toepassing van de salarisschalen**

1. Het maandinkomen, de gratificatie en de vakantietoeslag worden uiterlijk aan het einde van de daarvoor bestemde maand betaalbaar gesteld.
2. a. Het salaris van een werknemer die is ingedeeld in de schaal, die is gebaseerd op periodieken, wordt eenmaal per jaar, en wel per 1 januari, verhoogd met een percentage, tot het maximum van de schaal is bereikt. Zolang de salarisschaal, die gebaseerd is op leeftijd (de zgn. jeugdschaal) met halve jaren rekent, wordt het salaris van de werknemer die in deze schaal is ingedeeld, tweemaal per jaar verhoogd en wel per 1 januari en per 1 juli. Op deze data zal worden uitgegaan van de leeftijd die in het komende halve jaar wordt bereikt. Indien de jeugdschaal met

hele jaren rekent, wordt het salaris eenmaal per jaar per 1 januari verhoogd. Op die datum zal worden uitgegaan van de leeftijd die in het komende jaar wordt bereikt.

- b. Werknemers die over de bekwaamheid en de ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
- c. Indien bij indiensttreding van een nieuwe werknemer blijkt dat deze voor de te vervullen functie reeds zoveel bruikbare ervaring heeft, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem een salaris op basis van 0-periodieken te betalen, kunnen hem één of meer periodieken worden toegekend.
- d. Werknemers, op wie de jeugdschaal niet meer van toepassing is en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie nog niet over de bekwaamheid en de ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan die welke met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste drie maanden bedragen, doch kan één maal met ten hoogste drie maanden worden verlengd, als de werkgever dit noodzakelijk acht.
- e. Bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie en in de daarbij behorende hogere salarisgroep moet de salarisverhoging tenminste de helft bedragen van het verschil bij 0-periodieken van de schaalsalarissen die behoren bij de oude en de nieuwe functie. Het aldus verkregen nieuwe salarisbedrag wordt naar boven afgerond tot het eerstkomende hogere bedrag van de hogere salarisschaal die bij de nieuwe functie behoort.
- f. Werknemers die door eigen toedoen (bijv. Wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek) in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal geplaatst per de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de plaatsing in de lager ingedeelde functie geschiedde. De salarisverlaging moet even groot zijn als het verschil bij 0periodieken van de schaalsalarissen die behoren bij de oude en de nieuwe functie. Het aldus verkregen nieuwe salarisbedrag wordt naar beneden afgerond tot het eerstkomende lagere bedrag van de salarisschaal die bij de nieuwe functie behoort. Indien het zo ontstane nieuwe salaris nog blijkt uit te gaan boven het maximum schaalsalaris van de lagere salarisschaal zal het meerdere als volgt worden afgebouwd:

	100%	75%	50%
Bij een dienstverband van langer dan 26 weken en korter dan 3 jaren	1 mnd.	1 mnd.	1 mnd.
Bij een dienstverband van langer dan 3 jaren en korter dan 5 jaren	2 mnd.	2 mnd.	2 mnd.
Bij een dienstverband van langer dan 5 jaren en korter dan 10 jaren	3 mnd.	3 mnd.	3 mnd.
Bij een dienstverband van langer dan 10 jaren	4 mnd.	4 mnd.	4 mnd.

- g. Werknemers die niet door eigen toedoen of niet op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, houden hetzelfde schaalsalaris dat zij op het moment van terugplaatsing hebben. Ligt dit schaalsalaris onder het maximum van die lagere salarisschaal en tussen 2 periodieken in dan wordt de eerstvolgende periodiek beperkt tot een bedrag dat nodig is om het naast hogere bedrag in de lagere salarisschaal te bereiken. Is het salaris op het moment van terugplaatsing hoger dan het maximum van de lagere salarisschaal, dan blijft het bedrag ongewijzigd en wordt dit voor de toepassing van de overige bepalingen in deze CAO gelijkgesteld met een normaal schaalsalaris. Er worden echter geen periodieken meer toegekend. Indien de hier bedoelde werknemer op een later tijdstip weer in een hoger ingedeelde functie wordt teruggeplaatst, zal het salaris niet worden verhoogd, doch worden ingepast in de salarisschaal die bij de hoger ingedeelde functie behoort. Op deze wijze kan dan weer recht op toekenning van

periodieken ontstaan, zolang het maximum van de hogere salarisschaal niet is bereikt.

3. a. Vervangingstoelage  
Werknemers ingedeeld in de schaal gebaseerd op periodieken, die tijdelijk, maar gedurende tenminste één aaneengesloten dienst door de bedrijfsleiding c.q. hoofd van dienst zijn aangewezen om een hoger ingedeelde functie waar te nemen (bijv. waarnemen bij vakantie, ziekte, snipperdagen of andersoortige afwezigheid), ontvangen daarvoor een toeslag welke gelijk is aan 75% van het verschil tussen de schaalalarissen bij 0-periodieken van de betrokken functiegroepen. De toeslag zal minimaal het bedrag zijn dat nodig is om schaalalaris plus toeslag gelijk te doen zijn aan het schaalalaris bij 0 functie jaren van de betrokken functiegroep.
- b. Werknemers, ingedeeld in de jeugdloonschaal, die tijdelijk maar gedurende dienst zijn aangewezen om een hoger ingedeelde functie waar te nemen (bijv. waarnemen bij vakantie, ziekte, snipperdagen of andersoortige afwezigheid), ontvangen daarvoor een toeslag welke gelijk is aan de helft van het verschil tussen de schaalalarissen bij de betreffende leeftijd van de medewerker in de betreffende functiegroepen.
- c. Het in lid 3 a en b gestelde is alleen van toepassing, op werknemers voor wie bij de classificatie van hun eigen functie geen rekening is gehouden met het tijdelijk waarnemen van een hogere functie.
- d. Voor parttimers zal de vervangingstoelage naar rato worden toegekend.

## Artikel 11 Bijzondere beloning

### Algemeen

1. De salarissen, bepaald op grond van artikel 9 en 10 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale vervulling van de functie in dagdienst voortvloeit. Onder normale vervulling van de functie wordt eveneens verstaan een incidentele afwijking van de normale dagelijkse arbeidsduur met een half uur of minder.
2. a. Ploegendienst  
Werknemers in de ploegdienst ontvangen per gewerkt uur boven hun schaalalaris de volgende ploegentoeslag:  
van 06.00 uur tot 18.00 uur 0,058% van het schaalalaris; van 18.00 uur tot 06.00 uur 0,145% van het schaalalaris; op zaterdag van 0.00 uur tot 24.00 uur 0,29% van het schaalalaris; op zondag van 0.00 uur tot 24.00 uur 0,58% van het schaalalaris. b. Voor de 5-ploegdienst bedraagt de totale ploegentoeslag 29% van het schaalalaris. Voor de 2-ploegdienst waarbij de middagdienst niet later eindigt dan 20.00 uur bedraagt de toeslag 11,5% van het schaalalaris. Indien deze dienst na 20.00 uur eindigt zal de toeslag 14% van het schaalalaris bedragen. Voor de 3-ploegdienst bedraagt de toeslag 18% van het schaalalaris.
- c. Wanneer een ploegenmedewerker tijdelijk in dagdienst wordt geplaatst, geschiedt dit onder de volgende condities: - De ploegentoeslag blijft gehandhaafd;



- De arbeidstijd is gelijk aan die van de dagdienst.  
Wanneer een dagdienstmedewerker tijdelijk in de ploegendienst wordt geplaatst, geschiedt dit onder de volgende condities: - De beloning zoals geregeld in artikel 11 lid 2d;
- De arbeidstijd is gelijk aan de ploegendienst.
- d. Voor werknemers die gedurende 1 of meer volledige diensten in de ploegendienst invallen, geldt de bepaling in lid 2a naar rato van het betreffende aantal diensten. Werknemers die 11 of meer volledige diensten in een maand in ploegendienst werken, ontvangen de ploegentoeslag over de hele maand.
- e. Werknemers in de ploegendienst die in afwijking van het dienstrooster in een andere dienst worden geplaatst ontvangen hiervoor per overplaatsing een vergoeding die gelijk is aan 0,46% van het schaalsalaris van groep 5 bij Operiodieken. Bij terugplaatsing in de eigen dienst wordt deze vergoeding ook betaald, tenzij de terugplaatsing in dezelfde kalenderweek plaatsvindt.
- f. De werknemer in de ploegendienst die niet door eigen toedoen, of niet op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienst die met een lagere ploegentoeslag wordt beloond, behoudt na deze overplaatsing gedurende de lopende maand de ploegentoeslag die hij vóór zijn overplaatsing had. Daarna wordt het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag of bij plaatsing in de dagdienst de gehele toeslag als volgt afgebouwd:

	80%	60%	40%	20%
Korter dan 26 weken onafgebroken in een ploegendienst	2 mnd.			
Langer dan 26 weken doch korter dan 3 jaren onafgebroken in ploegendienst	3 mnd.	2 mnd.	2 mnd.	
Langer dan 3 jaren doch korter dan 5 jaren onafgebroken in ploegendienst	4 mnd.	4 mnd.	3 mnd.	3 mnd.
Langer dan 5 jaren onafgebroken in ploegendienst	6 mnd.	5 mnd.	4 mnd.	3 mnd.

Bij een werknemer van 55 jaar en ouder vindt geen afbouw van de ploegentoeslag meer plaats, maar wordt doorbetaald in de vorm van een bevroren ploegentoeslag. Een dergelijke toeslag kan niet meer worden verhoogd en blijft derhalve op een vast bedrag gehandhaafd.

- g. Er zullen geen personen van 50 jaar of ouder worden aangenomen voor de ploegendienst. Evenmin zullen werknemers van 50 jaar of ouder uit de dagdienst naar de ploegendienst worden overgeplaatst.
3. Vergoeding voor extra opkomst en consignatie
- a. De werknemer, die voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt daarvoor per extra opkomst een vergoeding (zie handboek HRM). De vergoeding wordt berekend over het schaalsalaris van groep 5 bij 0 periodieken en bedraagt:  
0,45% voor opkomen op maandag t/m vrijdag 0,95% voor opkomen op zon-, zater- en feestdagen.  
Steeds wordt in de hierboven genoemde gevallen tenminste 1 uur overwerk uitbetaald.
  - b. De werknemer die geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per etmaal op maandag t/m vrijdag 1% op zaterdagen, zon- en feestdagen 2,5% van het voor hem geldende schaalsalaris.
  - c. Bij vakantie wordt maximaal eenmaal per jaar over ten hoogste 7 aaneengesloten dagen de toeslag als bedoeld onder b doorbetaald.
  - d. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de hierboven onder b genoemde vergoeding ook in vrije tijd worden opgenomen. In dat geval geldt de regeling zoals vermeld in lid 4A sub c van dit artikel.

- e. Indien de consignatietoelage geen incidenteel karakter heeft en indien de consignatiedienst niet door eigen toedoen of op eigen initiatief gestopt is, zal de consignatietoelage overeenkomstig de voor de afbouw genoemde percentages in artikel 11 lid 2 f worden afgebouwd. Bij werknemers van 55 jaar en ouder vindt geen afbouw van de consignatietoelage meer plaats, indien de consignatiedienst niet door eigen toedoen of op eigen initiatief is gestopt.  
Voor werknemers van 55 jaar en ouder die op eigen verzoek zijn gestopt met consignatiedienst, wordt de consignatietoelage afgebouwd volgens onderstaand schema: 9 maanden 80%  
9 maanden 60%  
9 maanden 40%  
9 maanden 20%
  - f. Er zullen geen personen van 55 jaar en ouder worden aangenomen voor de consignatiedienst. Evenmin zullen werknemers van 50 jaar en ouder worden verplicht nieuwe consignatiediensten te vervullen.
4. A Overwerk
- a. Overwerkbetaling zal plaatsvinden bij elk uur boven het vastgestelde rooster tegen de in lid c genoemde percentages.
  - b. Overwerk wordt bij voorkeur gecompenseerd met vrije tijd. De vrije tijd mag uitsluitend op zaterdagen, zondagen of feestdagen worden opgenomen, indien ook het overwerk op gelijkwaardige dagen heeft plaatsgevonden. Voor de werknemer in de 5-ploegdienst worden hieronder ook roostervrije zaterdagen en zondagen gerekend. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt met de volgende percentages op de vergoeding voor overwerk in mindering gebracht. 0,58% voor uren, opgenomen op maandag t/m vrijdag 1,16% voor uren, opgenomen op zaterdag en zondag.
  - c. De vergoeding voor overwerk bedraagt per uur de volgende percentages van het voor de betrokken werknemer geldende schaaalaris:  
0,87% voor overuren tussen maandag 0.00 uur en vrijdag 24.00 uur;  
1,16% voor overuren tussen zaterdag 0.00 uur en zondag 24.00 uur;  
en voor overuren op een feestdag die niet op zondag valt.
  - d. Indien in aansluiting op het dienstrooster 30 minuten of langer moet worden overgewerkt zal een betaalde rustpauze van maximaal een half uur worden vergoed.
  - e. De werknemer die 55 jaar of ouder is, kan niet meer verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
- B Meerwerk deeltijdarbeid
- Deeltijdwerknemers ontvangen over extra uren boven de overeengekomen arbeidsduur een toeslag van 16,3%. Voor extra uren buiten het voor hen geldende dagdienstrooster van 36 uur per week, geldt de normale overwerktoelage van artikel 4A. De werkgever streeft erna om deeltijdwerknemers, niet langer dan het aantal contractueel afgesproken uren werkzaam te laten zijn.
5. Werk op verschoven uren
- a. Onder werk op verschoven uren wordt verstaan het verrichten van werk op tijden die voor de dagdienst vallen buiten de uren tussen 07.00 en 18.00 uur en voor de ploegdienst op tijden die vallen buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt en waarbij de normale dagelijkse arbeidsduur volgens rooster niet wordt overschreden.

- b. De werknemer die op dergelijke verschoven uren werkt, ontvangt op het schaalsalaris de volgende toeslag per verschoven uur:  
 op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur 0,15% op  
 maandag t/m vrijdag tussen 20.00 en 06.00 uur 0,29%
- c. Niet als verschoven uren worden beschouwd uren, waarin door een chauffeur is gewerkt op tijden die weliswaar buiten het dienstrooster vallen, maar die nog dezelfde dag door schafttijd of rusttijd zijn ingehaald.
6. Toeslag in verband met knelpunten in de arbeidsmarkt  
 Medewerkers die voor 1 mei 2001 recht hadden op deze toeslag behouden deze in de vorm van een bevroren toeslag zolang zij werkzaam zijn in een functie waar voorheen recht op deze toeslag bestond. De inhoud van deze regeling is beschreven in bijlage IX
7. Toeslag in verband met werk onder bezwarende omstandigheden
- a. Werknemers met een functie waarvoor in de functieclassificatie van de onderdelen werksfeer en inspannende houding minimaal resp. 3 en 2 punten zijn toegekend en het percentage van het inconveniëntenblok ten opzichte van het gewogen totaal  
 A: 20½ % t/m 30% B: 30½ t/m 40% en C: 40½ of meer bedraagt ontvangen resp.

	1.1.2002	1.4.2002	1.1.2003	1.10.2003	1.4.2004
A – Euro	14,48	14,77	14,99	15,21	15,51
B – Euro	21,71	22,14	22,47	22,81	23,27
C – Euro	28,93	29,5	29,95	30,40	31,01

Deze toeslag zal worden verrekend met eventuele bestaande persoonlijke toeslagen.

- b. De toeslag is all in, dat wil zeggen er worden geen toeslagen (ook geen gratificatie en vakantietoeslag) over deze toeslag betaald. De toeslag wordt wel betaald bij uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid en bij doorbetaling van vakantiedagen.
8. De in lid 7a genoemde maximale bedragen zullen worden verhoogd met dezelfde percentages als in de salarisschalen worden verwerkt.

#### **Artikel 11a Resultaatafhankelijke beloningsregeling , Spaarfonds- en Levensloopregeling**

1. De spaarloonregeling en de levensloopregeling (voor nieuwe instroom) zijn per 01-01-2012 opgeheven.
2. Vanaf 2007 is een regeling resultaat afhankelijk uitkering van toepassing. Deze is in bijlage VII van de CAO opgenomen. De uitkering op grond van deze regeling vindt jaarlijks in de maand februari plaats.

## **Artikel 12 Feest- en zondagen**

1. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:
  - a. De algemeen erkende christelijke feestdagen te weten: eerste en tweede paasdag, hemelvaartsdag eerste en tweede pinksterdag en de beide kerstdagen;
  - b. Nieuwjaarsdag;
  - c. Koningsdag en de dag waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf mag worden verleend in verband met de lustrumviering van de Nationale Bevrijdingsdag.
2. Voor toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zondagen en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten. Voor de 5-ploegendienst vangt voor wat betreft de feestdagenbetaling zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel, de feestdag aan op de laatste toerwisseling voorafgaand aan de feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens de geldende dienstroosters.
4. Indien op een feestdag wordt gewerkt, zal per uur een toeslag van 1,16% van het schaalsalaris worden betaald. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld compenserend vrij te nemen. De opgenomen vrije tijd wordt met de percentages van artikel 11 lid 4b verrekend met de toeslagen voor werken op een feestdag als bedoeld in lid 1a en b van dit artikel 13. Voor wat betreft compenserende vrije tijd voor werken op een feestdag als bedoeld in lid 1 c van dit artikel 13, geldt eveneens de regeling van artikel 11 lid 4Ab, met dien verstande dat nooit méér vrij genomen kan worden dan het aantal op de feestdagen gewerkte uren; het restant wordt uitbetaald in geld. De uitvoering van dit lid zal door de werkgever per vestiging worden geregeld, in overeenstemming met de afspraken vastgelegd in de CAO.
5. In het geval, dat de feestdagtoeslag geheel of gedeeltelijk in vrije tijd wordt opgenomen, zal de helft van deze vrije tijd worden toegevoegd aan het vakantietegoed van het lopende jaar. De andere helft van de vrije tijd zal worden ingeroosterd. Deze roosters worden opgesteld in overleg met de betrokken werknemers. De roosters worden bekend gemaakt 2 maanden, voordat deze van kracht worden. Deze ingeroosterde dagen zijn onvervreemdbaar en vervallen derhalve niet bij ziekte en samenvallen met andere vormen van verlof of verzuim. Bij de vaststelling van de roosters zal rekening worden gehouden met seizoeninvloeden en (vakantie)pieken in het bedrijf.

## **Artikel 13 Verzuim met of zonder behoud van maandinkomen**

1. Indien de werknemer in de hieronder genoemde gevallen de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, wordt het maandinkomen doorbetaald gedurende de termijn die bij elk geval is aangegeven. De werknemer is verplicht tijdig (tenminste een dag van

tevooren) de werkgever van het komende verzuim op de hoogte te stellen, tenzij de aard van de gebeurtenis dat onmogelijk maakt.

- a. Bij huwelijk van de werknemer 2 dagen;
- b. Bij huwelijk van een ouder, schoonouder, kind, broer, zuster, zwager of schoonzuster 1 dag;
- c. Bij bevalling van de echtgenote/partner, als kraamverlof 2 dagen;
- d. Bij overlijden van de echtgenote/partner, een kind dat tot het gezin behoort of een inwonende ouder, van de dag van overlijden af tot en met de dag van de begrafenis;
- e. Bij overlijden van een ouder, een schoonouder of een kind, niet behorend tot het gezin 1 dag;
- f. Bij begrafenis van een ouder, een schoonouder, een grootouder, een kind of kleinkind, een broer of zuster, een schoonzoon of schoondochter, een zwager of schoonzuster 1 dag;
- g. Bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer 1 dag;
- h. Bij de viering van een: 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders, 1 dag;
- i. Bij de viering van het 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer 1 dag;
- j. Bij de priesterwijding van een zoon of bij de grote professie van een kind 1 dag;
- k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten wegens een bij de wet en buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting.  
Voorwaarde is dat de vervulling van deze persoonlijk opgelegde verplichting niet in vrije tijd plaats kan vinden. De vergoeding die de werknemer van derden zou kunnen hebben ontvangen of heeft ontvangen wordt in mindering gebracht op het maandinkomen dat gedurende de verzuimde tijd door de werkgever is doorbetaald. Het in dit lid k bepaalde, geldt ook ten opzichte van kerkelijke verplichtingen, bij een bevalling van de echtgenote en bij andere bijzondere omstandigheden.

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof aa. De vrouwelijke werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon gedurende de periode dat zij recht heeft op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van het UWV uit hoofde van de Ziektewet.
  - bb. De termijn waarin het recht op dit verlof bestaat, belooft in totaal tenminste 16 weken.
  - cc. In geval van zwangerschapsverlof kan deze flexibel worden opgenomen vanaf 6 tot 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De wet schrijft voor dat in ieder geval 4 weken voor de bevalling moet worden gestopt met werken. Heeft de vrouw besloten tot bijvoorbeeld 6 weken zwangerschapsverlof en de baby wordt eerder geboren, dan worden de niet gebruikte dagen van het zwangerschapsverlof overgeheveld naar het bevallingsverlof. De totale verlofperiode blijft dus 16 weken.
  - dd. Het verlof zal zodanig zijn dat na de bevalling nog tenminste 8 weken bevallingsverlof wordt genoten.
2. De werknemer komt niet in aanmerking voor verzuim met behoud van maandinkomen als op redelijke gronden kan worden aangenomen dat hij het verzuim niet zal gebruiken in verband met de betreffende gebeurtenis.
3. Geen maandinkomen wordt doorbetaald over de tijd dat de werknemer niet heeft gewerkt wegens:

- Arbeidsongeschiktheid (betaling wordt vervangen door uitkering zoals vermeld in artikel 16);
- Ongeoorloofde afwezigheid;
- Schorsing zonder behoud van salaris;
- Onvrijwillige werkloosheid;
- Verkorting van de werktijd als bedoeld in artikel 8 lid 2d.

### **Artikel 13a Mantelzorg**

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten kunnen zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossingen van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

### **Artikel 14 Vakantie en vakantietoeslag**

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Duur van de vakantie
  - a. Iedere werknemer heeft een vakantierecht van 24 dagen of diensten per vakantiejaar. Er kan geen aanspraak gemaakt worden op meer dan het totaal aantal vakantiedagen in het betreffende jaar.
  - b. Twee vakantieweken zullen aaneengesloten worden genoten, de overige gelden als snipperdagen. Voor zover voor een onderdeel/afdeling geen regeling wordt geaccordeerd met de bedrijfsleiding gelden de volgende bepalingen:
  - c. In de zogenaamde bloktijd mag de aaneengesloten vakantie niet meer bedragen dan 23, of mits het bedrijfsbelang dat mogelijk maakt, 26 kalenderdagen, inclusief de roostervrije dagen. De bloktijd zal worden vastgesteld door, bij de in de regio vastgestelde lagere schoolvakantie, zowel bij het begin als bij het eind daarvan 2 weken toe te voegen. Indien de aaneengesloten vakantie geheel of gedeeltelijk buiten bovengenoemde periode valt, is opname van 4 weken mogelijk, met inachtneming van hetgeen in de vorige alinea is bepaald.
  - d. Jeugdige werknemers, die op 1 juli de 19-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, ontvangen in dat jaar 3 vakantiedagen extra.
  - e. In de volgende gevallen wordt extra vakantie verleend:
 

Leeftijd:	45 t/m 47 jaar:	1 vakantiedag extra
	48 t/m 50 jaar:	2 vakantiedagen extra
	51 t/m 53 jaar:	3 vakantiedagen extra
	54 t/m 56 jaar:	4 vakantiedagen extra

57 t/m 59 jaar:	5 vakantiedagen extra
60 t/m 62 jaar:	6 vakantiedagen extra
Vanaf 63 jaar:	7 vakantiedagen extra per jaar

Bij een dienstverband van 25 of meer jaren worden 3 vakantiedagen extra toegekend. De werknemer kan slechts in aanmerking komen voor toekenning van extra vakantiedagen voor één van de hierboven genoemde gevallen.

3. De werknemer die in de loop van een vakantiejaar in dienst treedt of het bedrijf met ontslag verlaat heeft recht op een evenredig deel van de voor hem geldende vakantiedagen. Bij de berekening van het aantal vakantiedagen wordt indienstreding of ontslag vóór of op de 15<sup>e</sup> van de maand geacht te zijn ingegaan per de 1<sup>e</sup> van die maand en wordt indienstreding of ontslag na de 15<sup>e</sup> van de maand geacht te zijn ingegaan per de 1<sup>e</sup> van de volgende maand.
4. Tijdstip der vakantie
  - a. De werkgever kan bepalen dat de werknemer behalve in een geval van overmacht de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen binnen een bepaalde termijn voor een bepaalde datum moet indienen.
  - b. De werknemer mag per kalenderjaar niet meer dan 5 diensten op een zaterdag, 5 diensten op een zondag en 2 diensten in de nacht van zondag op maandag als vakantie of snipperdag opnemen.
  - c. Indien daarvoor gewichtige redenen aanwezig zijn, kan de werkgever in overleg met de werknemer het al vastgestelde tijdstip van de vakantie wijzigen. De schade, die de werknemer door deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
  - d. In overleg met de ondernemingsraad zal door de werkgever worden bepaald wanneer en hoelang de aaneengesloten vakantie binnen het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober zal worden genoten en hoeveel en welke verspreide vakantiedagen als collectieve vakantiedagen zullen worden beschouwd. De snipperdagen worden op verzoek van de werknemer in onderling overleg afzonderlijk vastgesteld. Een eenmaal in onderling overleg vastgestelde snipperdag moet altijd worden toegekend.

#### 5. Vakantie in het vakantiejaar

Bij de verjaring van vakantiedagen wordt er een onderscheid gemaakt tussen wettelijke vakantiedagen en bovenwettelijke vakantiedagen. Bovendien is er een verschil tussen dagen die zijn opgebouwd vóór 1 januari 2012 en vakantiedagen die daarna zijn opgebouwd.

Wettelijke vakantiedagen die vóór 1 januari 2012 zijn opgebouwd, hebben een verjaringstermijn van vijf jaar. Deze dagen verjaren vijf jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Ook bovenwettelijke vakantiedagen die vóór 2012 zijn opgebouwd hebben een verjaringstermijn van vijf jaar.

Wettelijke vakantiedagen die ná 1 januari 2012 zijn opgebouwd, hebben een vervalttermijn van een half jaar. Deze dagen vervallen een half jaar ná het jaar waarin zij zijn opgebouwd. Voor bovenwettelijke vakantiedagen die ná 1 januari 2012 zijn opgebouwd, blijft dezelfde verjaringsregel gelden; ze hebben een verjaringstermijn van vijf jaar.

6. Vakantierechten bij niet werken/ziekte
- a. Indien de werknemer gedurende een bepaalde periode geen recht heeft op een maandinkomen wegens het niet verrichten van werkzaamheden, heeft hij over deze periode ook geen recht op vakantiedagen. De bepalingen van de artikelen 7: 634 tot 645 van het Burgerlijk Wetboek blijven van kracht.
  - b. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, behoudt vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderwijs. Voorwaarde is dat de wet de werkgever verplicht tot het vrijgeven voor dit onderwijs of dat hiervoor vooraf door de werkgever goedkeuring is gegeven.
  - c. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte tijdens de vakantie kunnen deze ziektedagen alleen in mindering op de genoten vakantie worden gebracht, indien de voorschriften van de werkgever ten aanzien van ziekmelding en de overige bepalingen van de ziekwet niet zijn nagekomen.  
De vakantiedagen die als gevolg van de arbeidsongeschiktheid niet konden worden genoten, kunnen alsnog worden opgenomen op data die in overleg met de werknemer zijn vastgesteld.
  - d. De vakantieopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid zal volledig plaatsvinden.

#### 7. Vakantie bij beëindiging van het dienstverband

- e. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer desgewenst de hem nog toekomende vakantiedagen op kunnen nemen. Hij is niet verplicht deze dagen gedurende de opzegtermijn op te nemen.
- f. Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband de hem nog toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet opgenomen dag een evenredig deel van het maandinkomen worden uitbetaald. Deze uitbetaling zal als regel plaatsvinden binnen zes maanden na het einde van het dienstverband.
- g. Indien bij het beëindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer te veel vakantie- en/of snipperdagen heeft genoten, heeft de werkgever het recht het over deze dagen doorbetaalde maandinkomen terug te vorderen of te verrekenen met hetgeen hij nog aan de werknemer verschuldigd is.
- h. Voor zover dit van toepassing is, ontvangt de werknemer bij het beëindigen van het dienstverband een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen hij in natura heeft genoten.

#### 8. Vakantietoeslag

- i. Het minimum bedraagt in 2016 €2153,83
- j. De werknemer die na 1 januari van het betreffende jaar in dienst treedt, ontvangt voor elke maand dienstverband 1/12 gedeelte van de jaarlijkse vakantietoeslag. Voor de berekening wordt dezelfde methode toegepast als die welke vermeld is in artikel 15 lid 3. Indien bij de beëindiging van het dienstverband blijkt dat aan de werknemer te veel vakantietoeslag is uitbetaald, heeft de werkgever het recht het te veel betaalde terug te vorderen of te verrekenen met hetgeen hij nog aan de werknemer verschuldigd is.
- k. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet tot werken in staat is, behoudt recht op vakantietoeslag over de periode waarin hij een uitkering krachtens de ziekwet ontvangt.
- l. De werknemer die nog geen volle maand in dienst is geweest, heeft bij beëindiging van het dienstverband geen recht op vakantietoeslag.
- m. De vakantietoeslag, zijnde 8% wordt in de maand mei uitbetaald.



## **Artikel 15 Protocol m.b.t. het terugdringen van arbeidsongeschiktheid**

Wanneer een werknemer/ster gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt (evt. voor zijn eigen functie) zal, indien het niet mogelijk is hem/haar in de oude functie te handhaven, in overleg met het UWV worden vastgesteld of hij/zij in een andere functie geplaatst kan worden. Het beleid van de onderneming is erop gericht om voor zover mogelijk ontslag bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Daarbij zullen mogelijkheden voor her-, om- en bijscholing mede betrokken worden. Indien er toch ontslag volgt, zal hierbij het advies van het UWV gevoegd worden. Tevens zal de onderneming bijstand (waaronder outplacement) verlenen voor een plaatsing elders (buiten de onderneming).

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Indien een werknemer door ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de wet Loon doorbetaling bij ziekte en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald. Gedurende 104 weken zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen (inclusief de gemiddelde consignatietoeslag en de hindertoeslag). Aansluitend wordt het percentage arbeidsongeschiktheid vastgesteld door het UWV en ontvangt de werknemer een WIA-uitkering indien het arbeidsongeschiktheidspercentage groter is dan 35%
2. Het is verplicht om bij een door werkgever aangewezen verzekeringsmaatschappij deel te nemen aan een WIA-Excedentverzekering, onder voorwaarden die door deze verzekeringsmaatschappij worden gesteld. De premie komt voor de helft voor rekening van de verzekerde, de andere helft voor rekening van werkgever.
3. Werkgever heeft ten behoeve van werknemers een WIA/WGA-hiaatverzekering afgesloten. Werkgever betaalt de volledige premie.
4. In aanvulling op de wettelijke WIA-uitkering - ook in geval van een arbeidsongeschiktheids- percentage lager dan 35% waarbij geen uitkering wordt verleend - ontvangt de medewerker een aanvulling als onderstaand.

a. Volledige arbeidsongeschiktheid.

Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal 2 jaar **na aanvang ziekte** het dienstverband worden beëindigd. Betrokken medewerker ontvangt een aanvulling op zijn / haar WIA-uitkering gedurende de periode, die wordt vastgesteld op basis van de formule leeftijd en diensttijd. De aanvulling wordt bepaald op basis van hetgeen is vastgelegd in bijlage IV.

b. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid herplaatst in de onderneming

Indien de werknemer een gedeeltelijke WIA-uitkering ontvangt en hij in de onderneming werkzaam blijft in een andere passende functie, zal hij /zij een salaris ontvangen passend bij de nieuwe, dan wel eigen aangepaste functie. Het salaris en de WIA-uitkering zal worden aangevuld tot 80% van zijn /haar laatste genoten bruto salaris, in de vorm van een bevroren persoonlijke toeslag. Betrokkene ontvangt deze aanvulling gedurende maximaal de periode die wordt berekend aan de hand van de formule leeftijd en diensttijd, zoals vermeldt staat in bijlage IV.

c. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid herplaatst in een andere onderneming

Indien de werknemer een gedeeltelijke loongerelateerde WIA-uitkering ontvangt en hij bij een andere onderneming werkzaam is (door bemiddeling van O-I Manufacturing Netherlands B.V.) kan hij aanspraak maken op de regeling vermeldt onder lid 4b. Een medewerker, die bij een andere onderneming werkzaam is op basis van een fulltime overeenkomst kan in geval zijn inkomen lager is dan 80% van zijn laatste inkomen bij O-I Manufacturing Netherlands B.V. eveneens éénmalig gebruik maken van de aanvullingsregeling vermeldt in bijlage IV.

d. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet herplaatst.

Indien de werknemer een gedeeltelijke WIA-uitkering ontvangt noch intern, noch extern herplaatst kan worden, zal het dienstverband worden ontbonden door tussenkomst van de bevoegde instanties. In geval de werknemer lid is van een vakvereniging zal deze procedure na overleg met de vakvereniging plaats vinden

## Artikel 16 Ouderdomspensioenregeling

1. Bij werkgever geldt een pensioenregeling. Het pensioenreglement is op hoofdlijnen vastgesteld met vakbonden. Het pensioenreglement is op te vragen bij de Stichting Pensioenen Verenigde Glasfabrieken en op [www.spvg.nl](http://www.spvg.nl). De overeengekomen hoofdlijnen staan in bijlage VIII van deze CAO.
2. Alle werknemers nemen, behoudens de beperkingen in "Statuten en Reglementen van de Stichting Pensioenfonds Verenigde Glasfabrieken" deel aan de pensioen- en overlijdensverzekering van de Stichting Pensioenfonds Verenigde Glasfabrieken.

Voor de volledige inhoud wordt verwezen naar het pensioenreglement van de "Stichting het pensioenfonds Verenigde Glasfabrieken" te Schiedam.

Met de vakverenigingen is overeengekomen dat per 1 oktober 2014 alle bestaande en nieuwe pensioenrechten worden overgebracht naar het pensioenfonds PGB (Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven)

1. In bijlage VIII wordt op hoofdpunten de nieuwe pensioenregeling weergegeven. De werkgever staat onvoorwaardelijk garant voor de vordering van Stichting Pensioenfonds Vereenigde Glasfabrieken op De Nederlandsche Bank in verband met de gedwongen verkoop van een gedeelte van de belegging in goud. Zodoende hoeven de opgebouwde pensioenen niet met terugwerkende kracht per 1 april 2014 extra verlaagd te worden.  
O-I draagt bij aan de kosten die gemoeid zijn met de overgang van onze pensioenregeling naar PGB.  
Het nieuwe pensioenreglement zal zo snel mogelijk na de overdracht van de pensioenrechten aan het pensioenfonds PGB, beschikbaar komen voor alle deelnemers.  
In bijlage VIII wordt op hoofdpunten de regeling weergegeven.

#### **Artikel 17    Uitkering bij overlijden**

1. Indien een werknemer overlijdt wordt aan de nabestaanden een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan het laatste salaris over het resterende deel van de maand van overlijden plus de twee daarop volgende maanden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht hetgeen de nabestaanden ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, WAO/ WIA.
2. Onder de nabestaanden wordt verstaan:
  - a. De langstlevende echtgenoot/partner, mits deze niet duurzaam gescheiden leefde;
  - b. Indien deze niet meer in leven is of indien de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
3. Onder het laatste salaris van de overleden werknemer wordt in dit artikel verstaan het laatst genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en gratificatie.

#### **Artikel 18    Ondernemingsraad**

Deze CAO zal de bevoegdheden van de ondernemingsraad zoals die zijn vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden en het OR-reglement niet aantasten.

#### **Artikel 19    Bijzondere regelingen**

4. Reglement O-I  
De werkgever stelt in overleg met de COR en de vakorganisaties een reglement O-I vast. Dit reglement bevat voorschriften m.b.t. het toelatingsbeleid van de bedrijfsterreinen en – gebouwen.

- 2- **Werkkleding**  
Voor de medewerkers in vaste dienst in de productie wordt door de directie in overleg met de OR werkkleding ter beschikking gesteld. De kosten voor de bewassing hiervan worden door de werkgever gedragen.
- 3- **Reiskostenvergoeding**  
Voor het woon-werkverkeer wordt door de werkgever een vergoeding betaald, vastgesteld in overleg met de COR.
- 4- **Verblijfkosten**  
Verblijfkosten die het gevolg zijn van verblijf buiten de eigen vestiging in opdracht van de werkgever, kunnen door betrokkene bij de onderneming worden gedeclareerd.
- 5- **Ziektekostenverzekering**  
Werkgever vergoedt gedurende de looptijd van de CAO € 400 netto als bijdrage in de ziektekostenverzekering. Bij in- en uittreden gedurende het jaar wordt deze vergoeding naar rato toegekend. Parttime werknemers ontvangen deze vergoeding eveneens naar rato.
- 6- De werkgever zal in samenwerking met een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) het mogelijk maken, dat medewerkers de Eerder Verworven Competenties (EVC) kunnen laten inventariseren. Dit kan leiden tot het verstrekken van een certificaat. De werkgever zal de leidinggevende de tijd, die nodig is om het ROC te voorzien van de benodigde informatie, beschikbaar stellen.
- 7- De werkgever zal voor de looptijd van deze cao 50% van de gedifferentieerde WGA- premie niet verhalen op de werknemers.
- 8- Voor zover mogelijk zal de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk worden verrekend gedurende de looptijd van deze cao.
- 9- Indien een medewerker als gevolg van een bedrijfsongeval het eigen risico van de ziektekostenverzekering moet aanspreken, vergoedt O-I deze kosten, voor zover de medewerker deze niet zou maken als gevolg van overige ziektekostendeclaraties. Zodra dit kan worden vastgesteld zal overgegaan worden tot vergoeding.
- 10- Er wordt een commissie benoemt die een regeling zal uitwerken, die het verlagen van werkloosheidsuitkering en –duur zal compenseren via het afsluiten van een regeling conform de landelijke afspraken tussen bonden en werkgeversorganisatie en uitvoeringsorganisatie. Hierbij faciliteert O-I de regeling en komen de premies volledig ten laste van de werknemers.
- 11- Inzake de pensioenregeling zullen O-I en de vakverenigingen trachten gezamenlijke voorstellen uit te werken en uiterlijk 1 december 2016 af te ronden. Indien er aanpassingen aan de pensioenregeling worden afgesproken, kunnen deze per 1 januari 2017 doorgevoerd worden.

#### **Artikel 20 Werkgroep LeeftijdsBewustPersoneelsBeleid**

Er is een werkgroep Leeftijdsfasebewust Personeelsbeleid ingesteld, die de ontwikkeling en het beleid met betrekking tot leeftijdsfasebewust personeelsbeleid gaat bespreken. In bijlage VI is haar doelstelling nader omschreven.

#### **Artikel 21 Tussentijdse wijzigingen**

1. Uitsluitend in geval van ingrijpende wijzigingen van sociaal-economische aard in Nederland zijn de partijen van deze overeenkomst bevoegd tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, voorzover deze verband houden met de salarisbepalingen in bijlage II.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen één maand nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, bevoegd deze overeenkomst met een termijn van één maand op te zeggen.

**Artikel 22 Inwerkingtreding en duur der overeenkomst**

Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van 24 maanden ingaande **1 april 2020** en eindigend van rechtswege op **31 maart 2022**.  
Aldus overeengekomen

Partij ter ener zijde

Partijen ter andere zijde:

O-I Manufacturing Netherlands B.V.

O-I Sales and Distribution Netherlands B.V.  
te Schiedam

O-I European Group B.V.

directie

CNV Vakmensen te Utrecht  
Voorzitter

Bestuurder

FNV te Utrecht  
Bestuurder

## **Bijlage I      Functie-indeling**

Als bedoeld in artikel 8 lid 1a van de collectieve arbeidsovereenkomst voor O-I te Schiedam.

Ter vaststelling van het salaris zijn de functies ingedeeld in de volgende functiegroepen:

Groep 3	0	-	57½	punten
Groep 4	58	-	73	punten
Groep 5	73½	-	88½	punten
Groep 6	89	-	104	punten
Groep 7	104½	-	119½	punten
Groep 8	120	-	135	punten
Groep 9	135½	-	150½	punten
Groep 10	151	-	169½	punten
Groep 11	170	-	189½	punten
Groep 22	190	-	209½	punten
Groep 23	210	-	229½	punten
Groep 24	230	-	249½	punt

**Bijlage II Salarisschalen**

1. Met ingang van 1 februari 2021 zijn de salarissen en de salarisschalen van 1 oktober 2019 verhoogd met 2,00% en zijn als volgt:

	Salarisschaal per 1 februari 2021			Jeugdigen			NIEUW		
Leeftijd	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
	102%								
16.0	1142.03	1172.69	1209.58	1272.31	1332.26	1390.35	1449.69	1548.65	1646.82
16.5	1207.90	1240.39	1279.40	1345.72	1409.14	1470.57	1533.33	1638.00	1741.81
17.0	1273.81	1308.02	1349.21	1419.12	1486.00	1550.82	1616.97	1727.36	1836.82
17.5	1339.70	1375.67	1418.95	1492.49	1562.83	1631.00	1700.57	1816.71	1931.81
18.0	1405.57	1443.35	1488.76	1565.91	1639.70	1711.21	1784.22	1906.04	2026.82
18.5	1493.43	1533.54	1581.80	1639.28	1716.57	1791.43	1867.85	1995.39	2121.84
19.0	1581.28	1623.76	1674.84	1737.18	1819.03	1871.66	1951.50	2084.73	2216.85
19.5	1669.13	1713.99	1767.89	1835.05	1921.50	1978.61	2063.02	2203.85	2343.52
20.0	1756.98	1804.17	1860.94	1932.92	2024.03	2085.52	2174.54	2322.98	2470.19
20.5	1866.77	1916.93	1977.26	2055.26	2126.47	2192.50	2286.04	2442.14	2596.87
21.0	1976.58	2029.71	2093.58	2153.13	2228.98	2272.72	2369.66	2531.46	2691.89
22.0	2196.20	2210.11	2233.14	2324.39	2408.31	2486.61	2592.72	2769.72	2945.26
23.0	0.00	2255.24	2326.19	2446.74	2562.05	2673.78	2787.85	2978.20	3166.93

Met opmerkingen [MvdH1]: @Rob: hebben jullie al nieuwe tabellen gereed?

Salarisschaal per 1 februari 2021									
	102%								
Perio-	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
dieken	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
0	2196.20	2255.24	2326.19	2446.74	2562.05	2673.78	2787.85	2978.20	3166.93
1	2226.81	2290.19	2365.60	2491.02	2610.73	2724.60	2840.80	3033.27	3226.81
2	2255.94	2325.49	2406.41	2535.32	2659.43	2775.45	2893.78	3088.28	3286.71
3	2287.75	2360.26	2447.22	2579.61	2708.08	2826.24	2946.74	3143.53	3346.59
4	2319.91	2396.41	2488.02	2623.89	2756.73	2877.08	2999.77	3199.12	3406.47
5	2352.00	2432.56	2528.79	2668.17	2805.41	2927.96	3052.69	3254.70	3466.43
6	2384.22	2468.70	2569.62	2712.49	2854.15	2978.74	3105.70	3310.39	3526.24
7	2416.40	2504.85	2610.47	2756.75	2902.76	3029.55	3158.87	3365.97	3586.18
8	2448.59	2541.01	2651.20	2801.03	2951.47	3080.37	3212.34	3421.62	3646.05
9	0.00	2577.13	2691.99	2845.38	3000.16	3131.24	3265.83	3477.19	3705.96
10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3182.05	3319.37	3532.84	3765.88
11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3588.45	3825.74



**Salarisschaal per 1 februari 2021**

Perio- dieken	102%		
	22	23	24
	EUR	EUR	EUR
0	3570,61	3840,10	4132,48
1	3639,04	3914,95	4212,01
2	3707,48	3989,68	4290,94
3	3775,91	4064,53	4370,09
4	3844,33	4139,32	4449,12
5	3912,76	4214,13	4528,19
6	3981,20	4288,95	4607,34
7	4049,60	4363,76	4686,34
8	4118,02	4438,61	4765,40
9	4186,44	4513,43	4843,47
10	4254,90	4588,24	4921,25
11	4323,39	4663,04	4998,12
12	4391,75	4737,85	5075,03
13	4460,18	4812,68	5151,85
14	4528,66	4887,51	5226,88
15	0,00	0,00	5301,11
16	0,00	0,00	5375,51

2. Met ingang van 1 januari 2022 zijn de salarissen en de salarisschalen van 1 februari 2021 verhoogd met 1,50% en zijn als volgt:

### **Bijlage III Protocol m.b.t. het milieu**

Kwaliteit van arbeidsplaatsen, veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn

1. De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid (VGM-beleid) en aan de hand van de VGM-jaarplannen, die hij met de OR bespreekt, aandacht besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaatsen een doelmatig milieubeheer, en indien nodig maatregelen nemen ter verbetering. De VV zullen hierover worden geïnformeerd.
2. De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen. De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en –bekwaamheden.
3. Bij de aanpak ter beperking van risico's zullen primair oplossingen aan de bron worden genomen.
4. Het jaarverslag Veiligheid, Gezondheid en Milieu zal voor alle werknemers ter beschikking komen, met de ondernemingsraad worden besproken en aan de vakverenigingen worden toegezonden.
5. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het vlak van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De werknemers zullen handelen overeenkomstig het VGM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu.
6. De werknemers kunnen te allen tijde aangelegenheden die de veiligheid, gezondheid en het milieu betreffen bespreken met hun lijnchef, en, indien nodig, met de hoofden van de onafhankelijke deskundige diensten, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het interne vertegenwoordigend overleg.
7. Indien de werkgever overweegt een subsidie aan te vragen onder de 'subsidieregeling arbeidsplaatsenverbetering' zal hij daarover vroegtijdig overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen vervolgens op de hoogte te stellen.

### **Bijlage IV Aanvulling op WAO- en WIA-uitkering krachtens art. 15**

1. Definities

**WAO /WIA:**

Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering

**WAO / WIA-uitkering:**

De WAO / WIA-uitkering die de deelnemer bij aanvang van de WAO /WIA-uitkeringsperiode geniet.

2. Maximum dagloon:

Het maximum dagloon WAO / WIA zoals dat geldt bij aanvang van de uitkeringsperiode van de deelnemer.

**Inkomen:**

Het direct voorafgaande aan de aanvang van de WAO / WIA-uitkeringsperiode geldende salaris van de onderneming (inclusief de vaste toeslagen waarbij eventueel overwerk buiten beschouwing wordt gelaten) proportioneel verhoogd met gratificaties en vakantietoeslag, minus het bedrag aan vakantietoeslag dat door het UWV wordt uitgekeerd.

#### Aanvullingen

- a. Een aanvullende uitkering wordt verstrekt aan een (ex-)werknemer:
    - Die als gevolg van volledige arbeidsongeschiktheid een uitkering krachtens de WAO / WIA ontvangt;
  - b. Deze aanvullende uitkering wordt eenmalig vastgesteld en zal gedurende de uitkeringsperiode niet worden gewijzigd.
  - c. Als grondslagen voor de berekening van de aanvullende uitkering gelden het inkomen en de WAO / WIA-uitkering van de deelnemer zoals gedefinieerd onder 1.

De aanvullende uitkering, die maximaal 20% zal bedragen van het laatstgenoten bruto inkomen wordt zodanig vastgesteld dat de som van de aanvullende uitkering en de WAO /WIA-uitkering gelijk is aan maximaal 90% van het laatstgenoten bruto inkomen, doch ten hoogste gelijk is aan het netto maximum dagloon. De aanvullende uitkering zal zodanig worden vastgesteld alsof gerechtigde geen sociale verzekeringspremies over zijn aanvullende uitkering verschuldigd is. Met ingang van de WAO-/WIAuitkeringsperiode komt de pensioenbijdrage voor rekening van het pensioenfonds. Tot de datum van ontslag uit dienst van de onderneming zal gerechtigde een eenmalig vastgestelde tijdelijke toeslag ontvangen ter grootte van de voornoemde sociale verzekeringspremies zoals die bij aanvang van de uitkeringsperiode verschuldigd zijn.
  - d. De (ex-)werknemer is gerechtigd tot de hiervoor bedoelde aanvullende uitkering gedurende een periode maximaal gelijk aan 5% van zijn leeftijd in jaren vermeerderd met 1/3 deel van het aantal jaren, dat het dienstverband met de onderneming heeft geduurd tot het moment van het ontstaan van het recht op de uitkering krachtens de WAO / WIA. Het recht op aanvulling zoals bedoeld in het voorafgaande lid, eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemers van 55 jaar of ouder, op wie de regeling van deze bijlage van toepassing wordt (dat zijn die werknemers die conform art. 15 een aanvulling op de uitkeringen krachtens de ZW gedurende het eerste WAO-jaar hebben ontvangen), komen in aanmerking voor deze aanvulling tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
  - e. Gedurende de onder e. genoemde periode zal werkgever de werkgeversbijdrage voor het pensioen van gerechtigde aan het pensioenfonds continueren.
  - f. Medewerkers, die na 1 oktober 2007 arbeidsongeschiktheid worden verklaard door het UWV in het kader van de WGA/WIA hebben recht op een aanvulling op het salaris, al dan niet in combinatie met een uitkering, conform hetgeen is weergegeven in artikel 15.
3. De gedifferentieerde premie WGA komt volledig voor rekening van de werkgever.
  4. Anticumulatiebepaling  
De uitkeringen op grond van deze regeling zullen samen met andere (wettelijke en niet-wettelijke) uitkeringen, zoals het tijdelijk ouderdomspensioen, niet meer bedragen dan het in lid 2 sub d gestelde.

## **Bijlage V      Consignatieregeling zoals met de COR is overeengekomen**

### Algemeen definitie consignatiedienst

Onder consignatiediensten wordt verstaan een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten.

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de consignatie uitsluitend een werknemer van 18 jaar of ouder wordt opgelegd.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
  - a. In een aaneengesloten periode van 4 weken wordt tenminste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 geen consignatie opgelegd;
  - b. Ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en 60 uren per week arbeid verricht;
  - c. Ten hoogste gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.

De in onderdeel a bedoelde periode vangt aan op het eerste tijdstip waarop de werknemer consignatie krijgt opgelegd.

3. Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur tot 06.00 uur bestrijkt, organiseert de werkgever in afwijking van het tweede lid, onderdeel c, de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren (ADV ingecalculeerd) per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.
4. Voor de toepassing van het derde en vierde lid vangt de arbeidstijd aan op het moment van oproep als bedoeld in het eerste lid. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeidstijd. Indien binnen een half uur één of meer keren arbeid voortvloeiend uit een oproep als bedoeld in het eerste lid wordt verricht, wordt de arbeidstijd geacht tenminste een half uur te bedragen.

Inzake de toepassing van de Arbeidstijden wet is het volgende als overlegregeling overeengekomen.

#### Artikel 1      Vrije weekends

De werknemer is tenminste 2 weekends per 28 achtereenvolgende dagen vrij van consignatiediensten.

#### Artikel 2      Vrijgestelde werknemers

Dit punt is geregeld in de CAO art. 11 lid 3E en lid 3F.

#### Artikel 3      Vergoeding van arbeid tijdens consignatiedienst Dit

punt is geregeld in de CAO art. 11 lid 4A.

Wordt de werknemer tijdens de consignatiedienst opgeroepen, dan wordt er van de overwerkberekening uitgegaan vanaf het moment van oproep tot het moment van het verlaten van het bedrijf.

Het betreft hier de uren die vergoed worden vanaf het moment van oproep tot het moment van het verlaten van het bedrijf.

Indien er sprake is van een oproep zal er per oproep de opkomstvergoeding worden toegekend. Deze wordt berekend over het schaalsalaris van groep 5 bij 0 periodieken en bedraagt: 0,46% voor opkomen op maandag t/m vrijdag  
0,92% voor opkomen op zon-, zater-, en feestdagen.

Artikel 4 Vergoeding van telefonisch consult tijdens consignatiedienst  
Indien er sprake is van een telefonisch consult wordt de reële gewerkte tijd vergoed.

Artikel 5 Spoedeisende arbeid  
In consignatiediensten mag slechts arbeid worden verricht voor zover die geen uitstel toelaat.

Artikel 6 Minimale rusttijd na oproep  
Wanneer tijdens de in artikel 1 genoemde dienst arbeid wordt verricht geldt het volgende:  
Dit punt is geregeld in de CAO artikel 8 lid 3e. Daarnaast heeft de werknemer de plicht om aansluitend tenminste 8 uur rust te genieten, indien er als gevolg van een oproep arbeid plaatsvindt tussen 0.00 uur en 05.00 uur. Geconsigneerde kunnen maximaal 3 maal per etmaal (07.30 tot 07.30 uur) waarvan maximaal 1 maal per etmaal in de nachtdienst tussen (00.00 en 06.00 uur) worden opgeroepen.  
In het weekend (vrijdag 22.00 tot maandag 06.00 uur) zal tussen vertrek van het werk en een nieuwe oproep tenminste 4 uur zitten.

Artikel 7 Vergoedingsregeling consignatiedienst Dit punt is geregeld in de CAO art. 11 lid 3.

Artikel 8 Vergoeding consignatiedienst  
Dit punt is geregeld in de CAO art. 11 lid 3A, B, C, D. Daarnaast kan de werknemer tenminste 1 keer per jaar zijn consignatiedienst vergoeding opnemen in vrije tijd.  
De consignatievergoeding wordt meegenomen met de pensioenopbouw.

Artikel 9 Telefoonkostenvergoeding  
De werkgever voorziet de werknemer tijdens consignatiedienst van een adequate telefoonvoorziening of vergoeding. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld welke regeling wordt toegepast.

Artikel 10 Reiskostenvergoeding bij gebruik eigen vervoer tijdens consignatie

1. Reiskosten worden tenminste vergoed conform zakelijk verkeer
2. uitgangspunt voor de vergoeding is de afstand van huis naar werk en visa versa
3. de werknemer wordt geacht privé-vervoer tot zijn beschikking te hebben.

Alleen in geval van een calamiteit kan een uitzondering worden gemaakt, de werkgever zorgt dan voor een adequate oplossing.

Artikel 11 Vergoeding tijdens feestdag  
Indien er tijdens een feestdag als gevolg van oproep arbeid plaatsvindt dan worden de gemaakte uren volgens CAO art. 11 lid 4 berekend.

Artikel 12  
Consignatiedienst roosters worden minimaal 3 maanden van tevoren vastgelegd in een planning welke in onderling overleg tussen leiding en medewerkers wordt vastgelegd.

Artikel 13  
De werknemer wordt geacht in beginsel na een oproep binnen 30 minuten aanwezig te zijn.

#### Artikel 14

De registratie van de uren vindt plaats door de chef in Proplan en gefiatteerd door het hoofd van dienst.

#### Artikel 15

Alleen indien het consignatierooster en de vakantie van de werknemer elkaar feitelijk overlappen vindt er een compensatie plaats, en wordt de consignatievergoeding uitbetaald, gemaximeerd tot 7 dagen per jaar.

De afdelingsleiding zorgt dan voor een vervanger.

#### Artikel 16

Indien men verzuimd vanwege vakbonds- of ondernemingsraadactiviteiten zal de consignatietoeslag normaal doorgang vinden en zal de vrijgestelde uren gelijk zijn als de tijd voor tijd regeling voor OR-leden van het toerenbedrijf.

Afdelingsleiding zorgt voor vervanging.

#### Artikel 17

Dit reglement vervangt alle andere afspraken inzake consignatie behoudens de CAO-artikelen zoals vermeldt in dit reglement.

Note: artikel 8 lid 3E – De slaapregeling wordt gewijzigd van 23.00 uur tot 05.00 uur naar 22.00 uur tot 06.00 uur.

Aldus overeengekomen in het overleg tussen Bestuurder O-I en de Centrale Ondernemingsraad op 25 oktober 2006.

**Bijlage VI: Onderzoeksopdracht Leeftijds Bewust Personeels Beleid (LBPB) bij O-I Manufacturing Netherlands B.V.**

O-I en vakorganisaties delen het belang dat medewerkers in staat moeten zijn om gezond, gemotiveerd en productief inzetbaar te zijn en te blijven.

Streven is altijd gericht op inzetbaarheid voor de eigen werkzaamheden.

O-I heeft in haar beleid een aantal regelingen vastgelegd die onderdeel kunnen vormen van het LBPB.

**Het onderzoek zal ondermeer op de volgende vragen antwoord moeten kunnen geven:**

1. Welke regelingen m.b.t. leeftijd zijn er nu in beleid en CAO vastgelegd?
2. Maken medewerkers gebruik van de regelingen?
3. Welke lessen kunnen we trekken uit recent onderzoek?
4. Welke knelpunten ervaren werkgevers en werknemers?
5. Welke wensen leven er onder werkgevers en werknemers?
6. Wat zijn de mogelijkheden?
7. Is maatwerk nodig voor verschillende groepen medewerkers en levensfasen van medewerkers?
8. Zijn er nog andere aanvullende instrumenten noodzakelijk?

**De aanpak:**

Een kwalitatief veldonderzoek bestaande uit:

1. Enquête / Interviews met leidinggevenden binnen O-I.
2. Enquête / Interviews met groepen medewerkers uit alle geledingen en leeftijdscategorieën, om te bepalen welke behoefte en verwachtingen (nu en in de toekomst) leven op het gebied van LBPB, arbeidstijdenmanagement, deeltijdpensioen en employability.
3. Onderzoek naar mogelijkheden voor ploegenmedewerkers ten aanzien van werktijden (Triobanen, 6e ploeg, wisselende ploegenroosters, 4 keer 9 uur).
4. De resultaten ervan kunnen in "gemengde" (werkgeversleden en werknemersleden) werkgroepen verder vorm gegeven worden.

**Resultaat:**

Uiteindelijk dient dit alles te leiden tot een set van concrete implementeerbare aanbevelingen / voorstellen die voor alle CAO partijen acceptabel zijn.

**Stuurgroep:**

De stuurgroep bestaat uit een vertegenwoordiging van de CAO onderhandelingsdelegatie.

Op naamsnivo dient dit nog vastgesteld te worden.

**Werkgroep:**

De werkgroep bestaat uit een beperkt aantal vertegenwoordigers vanuit ondernemingsraden, vakbonden, HR en management. Er zijn 3 werkgroepen samengesteld die concrete voorstellen uitwerkt en deze voorlegt aan de stuurgroep

**Randvoorwaarden:**

- Het onderzoek dient te worden uitgevoerd gedurende de looptijd van de CAO 2012- 2013.
- Rapportage aan CAO partijen dient uiterlijk 1 april 2013 plaats te vinden.
- Regelmatige communicatie naar alle betrokkenen.
- Implementatie uiterlijk met ingang van de nieuwe CAO 2013 en volgende.
- Eerder implementeren, uitvoeren, uitwerken van sommige aanbevelingen is mogelijk.
- Voorstellen dienen voor alle CAO partijen acceptabel te zijn.



- Er komt een beperking van het huidige totaal aantal leeftijdsgebonden regelingen (verlof, stoppen met behoud van inconvenient).
- Er komen herinvesteringsvoorstellen naar andere arbeidsvoorwaarden, HR instrumenten.
- De balans qua kosten van voorgaande punten dient in tact te blijven.

Bovenstaande randvoorwaarden ontslaat partijen niet van de normale inspanningen, waarbij de werkgever dient te zorgen voor werk en instructie, een werkomgeving en werkverhoudingen waarin optimaal gefunctioneerd kan worden, en waarbij de werknemer zijn eigen verantwoordelijkheid oppakt voor zijn eigen employability.

## Bijlage VII Resultaatafhankelijke Beloningsregeling

De volgende resultaat afhankelijke uitkering is overeengekomen waarbij de volgende uitvoeringsregels van toepassing zijn:

- Parttimers ontvangen de uitkering naar rato.
- Om in aanmerking te komen voor de uitkering dient de werknemer op 31/12 van dat jaar in dienst te zijn van werkgever. De werknemer die in de loop van het jaar in dienst treedt of met pensioen gaat ontvangt de uitkering naar rato.
- Werknemers werkzaam op of voor het hoofdkantoor wordt een gemiddelde uitkering toegekend van de 3 vestigingen.
- De basis voor de berekening bedraagt € 1.150,-
- Ingaande 2011 wordt de uitkering per kwartaal berekend en gereserveerd. In de maand februari van het daaropvolgende jaar worden de gereserveerde bedragen van de 4 kwartalen uitgekeerd.

Er is gekozen voor een regeling die aansluit bij de prestaties van de fabrieken en daarmee ook aansluit bij de prestaties van de werknemer.

Het gaat om de volgende 4 indicatoren:

### 1 Kosten per ton

Wordt per vestigingen beoordeeld. De kosten per ton is 50% van de totale bonus.

$KPT_B$  = Budget Kosten Per Ton Manufacturing  
 $KPT_R$  = Realisatie Kosten Per Ton Manufacturing

$KPT_R \leq +7 KPT_B + 10\%$	$\rightarrow C_1 = 120$
$KPT_B + 3\% < KPT_R \leq +7\%$	$\rightarrow C_1 = 110$
$KPT_B + 1\% < KPT_R \leq KPT_B + 3\%$	$\rightarrow C_1 = 105$
$KPT_B + 1\% < KPT_R \leq KPT_B - 1\%$	$\rightarrow C_1 = 100$
$KPT_B - 1\% < KPT_R \leq KPT_B - 2,5\%$	$\rightarrow C_1 = 90$
$KPT_B - 2,5\% < KPT_R \leq KPT_B - 4\%$	$\rightarrow C_1 = 80$
$KPT_R > KPT_B - 4\%$	$\rightarrow C_1 = 0$

### 2 Pack to melt

Is per vestiging en bedraagt 30% van de bonus

(R=Realisatie, B = Budget)

$PTM_R - PTM_B \geq + 0,5$	$\rightarrow C_2 = 120$
$0 \leq PTM_R - PTM_B < + 0,5$	$\rightarrow C_2 = 100$
$- 0,5 \leq PTM_R - PTM_B < 0$	$\rightarrow C_2 = 90$
$- 1 \leq PTM_R - PTM_B < - 0,5$	$\rightarrow C_2 = 80$
$PTM_R - PTM_B < - 1$	$\rightarrow C_2 = 0$

### 3 KCR

Is per vestiging en bedraagt 10% van de bonus

$KCR_R - KCR_B \geq + 1$	$\rightarrow C_1 = 120$
$0,5 \leq KCR_R - KCR_B < + 1$	$\rightarrow C_1 = 110$
$0 \leq KCR_R - KCR_B < + 0,5$	$\rightarrow C_1 = 100$
$- 0,5 \leq KCR_R - KCR_B < 0$	$\rightarrow C_1 = 90$
$- 0,5 \leq KCR - KCR < - 1$	$\rightarrow C_1 = 80$

4 Maintenance Expenses (M&E)

Is per vestiging en bedraagt 10% van de bonus. Indien budget wordt gerealiseerd, wordt de 10% uitgekeerd.

Sales and Distribution

Voor de Sales en Distribution organisatie wordt de winstdelingsregeling vervangen door een resultaatafhankelijke uitkering ter grootte van € 1.150,00 en gelden de volgende parameters:

- Verkoopprijs (40% van het totaal)
- Volume (40% van het totaal)
- Overdue (20% van het totaal)

Onderstaande staffel is van toepassing op de drie parameters.

Op budget is 100%

Tussen 0% en 5% onder budget is een verhoging van de bonus met 10%

Tussen 5% en 10% onder budget is een verhoging van de bonus met 20%

Tussen 0% en 5% boven budget is een verlaging van de bonus met 10%

Tussen 5% en 10% boven budget is een verlaging van de bonus met 20%

## Bijlage VIII Ouderdomspensioen Regeling

Per 1 oktober 2014 is de pensioenregeling voor de medewerkers van O-I ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven. Een aantal wijzigingen vloeit ook voort uit de gewijzigde wetgeving.

Op hoofdpunten ziet de nieuwe regeling er als volgt uit.

1. De pensioenrekenleeftijd wordt verhoogd van 65 jaar naar 67 jaar;
2. Het opbouwpercentage ouderdomspensioen wordt bij 67 jaar 1,875%;
3. Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling;
4. Het opbouw partnerpensioen wordt verhoogd van 55% naar 70% van ouderdomspensioen;
5. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op EUR 100.000, voor het pensioengevend salaris boven EUR 100.000, is een compensatieregeling afgesproken;
6. De werknemerspremie wordt verlaagd van 10,95% van de pensioengrondslag naar 10,28% van de pensioengrondslag;
7. De werkgeverspremie wordt verlaagd van 15,95% van de pensioengrondslag naar 14,97% van de pensioengrondslag.
8. De franchise bedraagt € 16.860 op jaarbasis.

In 2020 is de basis van de premieafpraak dat het werkgeversdeel 60% van de PGB premie bedraagt (18,36% van de pensioengrondslagsom) en het werknemersdeel 40% van de PGB premie bedraagt (12,24% van de pensioengrondslagsom).

De stijging van het werknemersdeel van de pensioen premie per 1 januari 2021 zal door OI volledig worden gefinancierd tot het moment waarop de wettelijke premie in het kader van het nieuwe pensioen akkoord van toepassing zal zijn. De verhouding van het werkgevers – werknemers deel zal als zodanig worden aangepast. Deze premieverdeling zal teruggebracht worden naar de oorspronkelijke verdeling zoals deze was op 31 december 2020 (60% werkgeversdeel en 40% werknemersdeel).

Stichting Pensioenfonds Vereenigde Glasfabrieken voert drie pensioenregelingen uit ten behoeve van de werknemers van OI:

Belangrijkste kenmerken van de regelingen:

### **Pensioenregeling 2006:**

- Is van toepassing op deelnemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950 of na 1 januari 2006 deelnemer zijn geworden;
- Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling;
- Pensioengevend salaris is gelijk aan twaalf keer op de datum van vaststelling geldende maandsalaris, vermeerderd met de voor de deelnemer geldende ploegentoeslag, vakantietoeslag, gratificatie en de in het voorafgaande jaar verdiende consignatietoeslag
- Franchise, het deel van het inkomen waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt, is vastgesteld op €16.581,24 (2013); De hoogte van de franchise wordt aan het eind van ieder jaar vastgesteld op basis van indexering AOW uitkering.
- Premie bedraagt 26,9% van de pensioengrondslag (= pensioengevend salaris minus franchise).

- De bijdrage van de werkgever bedraagt per 1 januari 2006 15,95% van de pensioengrondslag;  De bijdrage van de werknemer bedraagt per 1 januari 2006 10,95% van de pensioengrondslag;  De pensioenregeling voorziet in:
  - Ouderdomspensioen, ten behoeve van de deelnemer; -  
Partnerpensioen, ten behoeve van zijn partner;
  - Wezenpensioen, ten behoeve van zijn kinderen.
- Het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen bedraagt met ingang van 2014 1,84% (voorheen: 2,25% ) van de jaarlijks vast te stellen pensioengrondslag;
- Het partnerpensioen bedraagt 55% van het (op te bouwen) ouderdomspensioen;
- Het wezenpensioen bedraagt 14% van het (op te bouwen) ouderdomspensioen;

#### **Pensioenregeling 2005:**

De pensioenregeling 2005 is van toepassing op deelnemers die voor 1 januari 2006 al deelnemer waren en voor 1 januari 1950 geboren zijn;  Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling;

- Pensioengevend salaris is gelijk aan twaalf keer op de datum van vaststelling geldende maandsalaris, vermeerderd met de voor de deelnemer geldende ploegentoeslag, vakantietoeslag, gratificatie en de in het voorafgaande jaar verdiende consignatietoeslag
- Franchise, het deel van het inkomen waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt, is vastgesteld op € 22.477,19 (2013); De hoogte van de franchise wordt aan het eind van ieder jaar vastgesteld op basis van indexering AOW uitkering.
- Premie bedraagt 25,6% van de pensioengrondslag (= pensioengevend salaris minus franchise).
- De bijdrage van de werkgever bedraagt per 1 januari 2006 2/3 van de pensioengrondslag;  De bijdrage van de werknemer bedraagt per 1 januari 2006 1/3 van de pensioengrondslag;  De pensioenregeling voorziet in:
  - Ouderdomspensioen, ten behoeve van de deelnemer; -  
Partnerpensioen, ten behoeve van zijn partner; -  
Wezenpensioen, ten behoeve van zijn kinderen.
- Het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen bedraagt 1,75% van de jaarlijks vast te stellen pensioengrondslag;
- Het partnerpensioen bedraagt 70% van het (op te bouwen) ouderdomspensioen;
- Het wezenpensioen bedraagt 14% van het (op te bouwen) ouderdomspensioen;

#### **TOP regeling:**

De TOP -regeling is een *gesloten* regeling voor deelnemers die voor 1 januari 2006 al deelnemer waren en voor 1 januari 1950 geboren zijn.

De pensioenregeling voorziet in een recht op tijdelijk ouderdomspensioen en gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 62 jaar en 6 maanden wordt.

## Bijlage IX Hindertoeslag en Toeslag in verband met knelpunten in de arbeidsmarkt

### 1. Hindertoeslag

- a. Bepalend voor toekenning van de hindertoeslag is:
  - het gelijktijdig optreden van stralingswarmte en geluid in zodanige vorm dat dit, naast andere factoren, mede bepalend was om bij de werkclassificatie voor het onderdeel werksfeer een waardering 6 of hoger te geven en gebonden arbeid aan glasproducerende machines. Wanneer bij de functieclassificatie (volgens het USB-systeem) voor werksfeer is toegekend een:
    - 8 bedraagt de toeslag 41,73 Euro
    - 7 bedraagt de toeslag 37,55 Euro
    - 6 bedraagt de toeslag 32,74 Euro
- b. De toeslag is gebaseerd op het ononderbroken en gedurende de gehele werktijd bestaan van de hiervoor genoemde omstandigheden. Worden deze slechts gedurende een gedeelte van de werktijd ondervonden, dan zal de toeslag als volgt worden betaald: bij 40 – 70% van werktijd bij machines: 50% van de toeslag; bij 70 – 100% van werktijd bij machines: bij 75% van de toeslag.
- c. De toeslag is all in, d.w.z. er worden geen toeslagen (ook geen gratificatie en vakantietoeslag) over deze toeslag betaald. De toeslag wordt wel betaald bij uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid en bij doorbetaling van vakantiedagen.
- d. Vanaf 1 mei 2001 zal deze toeslag niet meer worden toegekend aan nieuwe medewerkers.

### 2. Toeslag in verband met knelpunten in de arbeidsmarkt

- b. Medewerkers hadden recht op de knelpunten toeslag in de arbeidsmarkt indien de functies die in de functieclassificatie voor de onderdelen kennis, werksfeer en inspannende houding minimaal rep. 4, 3 en 2 punten zijn toegekend volgens het voormalige USB-systeem.
- c. Medewerkers die voor 1 mei 2001 recht hadden op deze toeslag behouden deze in de vorm van een bevroren toeslag zolang zij werkzaam zijn in een functie waar voorheen het recht op deze toeslag bestond.
- d. De toeslag is all in, d.w.z. er worden geen toeslagen (ook geen gratificatie en vakantietoeslag) over deze toeslag betaald. De toeslag wordt wel betaald bij uitkering in geval van arbeidongeschiktheid en bij doorbetaling van vakantiedagen. Vanaf 1 mei 2001 zal deze toeslag niet meer worden toegekend aan nieuwe medewerkers.

## **Bijlage X**

### **Onderhandelingsresultaat tussen O-I, FNV en CNV Vakmensen**

**Schiedam, 23 maart 2021**

**Afspraken zoals gemaakt in het kader van het CAO overleg tussen bovenstaande partijen.**

#### **Looptijd**

1 april 2020 – 31 maart 2022

#### **Lonen**

2 % over de schaalsalarissen per 1 februari 2021

1,5% over de schaalsalarissen per 1 januari 2022

#### **Pensioenpremie**

De stijging van het werknemersdeel van de pensioen premie per 1 januari 2021 zal door OI volledig worden gefinancierd tot het moment waarop de wettelijke premie in het kader van het nieuwe pensioen akkoord van toepassing zal zijn. De verhouding van het werkgevers – werknemers deel zal als zodanig worden aangepast. Deze premieverdeling zal teruggebracht worden naar de oorspronkelijke verdeling zoals deze was op 31 december 2020.

#### **Overig**

Tevens is continuering vakbondscontributie, werkgeversbijdrage en WGA premie overeengekomen.

## Bijlage XI Generatiepact

### Generatiepact voor medewerkers in dienst van O-I en werkzaam in de vestigingen Maastricht en Leerdam

- 1.1 Het Generatiepact is een regeling waarbij oudere medewerkers minder kunnen gaan werken. Dit stelt oudere medewerkers in staat om op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken. Doordat oudere medewerkers minder gaan werken, ontstaat de ruimte voor het aantrekken van jongere medewerkers.
- 1.2 Het Generatiepact maakt het voor oudere medewerkers mogelijk om minder te gaan werken met behoud van een bepaald percentage salaris en volledige pensioenopbouw. Het is een vrijwillige keuze van een werknemer of hij/zij al dan niet wil gaan deelnemen aan het Generatiepact.
- 1.3 Partijen hebben afgesproken dat het Generatiepact met ingang 1 januari 2019 worden ingevoerd. Partijen gebruiken de tijd tot aan deze invoeringsdatum waar nodig nadere regels op te stellen voor de technische uitvoering.
- 1.4 Partijen hebben afgesproken dat ten aanzien van het Generatiepact de volgende voorwaarden gelden:
- Het Generatiepact staat open voor werknemers die op of na 1 januari 2019 60 jaar of ouder zijn of worden.
  - De maximale duur van het Generatiepact is 7 jaar en drie voorafgaand aan de geldende AOW-leeftijd van de werknemer.
  - Er wordt een individueel pensioenplan overeengekomen tussen de werkgever en werknemer waarin wordt vastgelegd: 1) overeengekomen pensioendatum, 2) overeengekomen datum einde dienstverband.
  - De potentiële deelnemer krijgt voordat hij/zij het definitieve besluit tot participatie neemt inzicht in zijn/haar financiële situatie ten aanzien van het salaris, inbreng verlof, adv, seniorenverlof etc. OI zal dit faciliteren door ADP (salaris verwerker) hiertoe opdracht te verlenen.
  - De werknemer zal gedurende deelname aan het Generatiepact 50% werken van een voltijd dienstverband tegen een salaris van 60%. De werknemer krijgt geen deeltijd arbeidsovereenkomst maar hij/zij behoudt zijn overeengekomen arbeidscontract met OI
  - De werknemer is verplicht het salaris tijdens deelname aan het Generatiepact aanvullen met bijvoorbeeld prepensioen of het opgebouwde verlofsaldo.
  - Deze eis van 50% werken geldt ook vanwege fiscale redenen. Dit betekent dat de werknemer alleen zijn basisrecht aan vakantiedagen kan opnemen gedurende de deelname aan het Generatiepact. Dit betreft derhalve 50% van het basisrecht.
  - Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer om een andere werknemer te zoeken en vinden waarmee een passende duobaan kan worden gevormd.
  - Bij een verschil van mening over de passendheid van een duobaan zal de Plantmanager bepalen of sprake is van een passende match en besluit hij of de werknemer kan gaan deelnemen aan het Generatiepact. De werkgever betaald het werkgeversdeel van de 50% die niet wordt gewerkt. De werknemer bepaald of hij/zij de 50% pensioenopbouw betaald over de 50% die niet wordt gewerkt.
  - De pensioenopbouw (zowel de opbouw van het ouderdoms- als nabestaandenpensioen) van de werknemer die deelneemt aan het Generatiepact zal gedurende deze deelname worden gehandhaafd op 100% van het laatste pensioengevend jaarsalaris van de werknemer. De werkgever betaald het werkgeversdeel van de 50% die niet wordt gewerkt. De werknemer bepaald of hij/zij de 50% pensioenopbouw betaald over de 50% die niet wordt gewerkt
  - De werknemer die deelneemt aan het Generatiepact brengt zijn recht op alle verlofdagen in derhalve ook seniorenverlof alsmede het verlof voorafgaand aan pensionering. Deze dagen worden ingebracht als bron voor medefinanciering.
  - De werknemer in de dagdienst die deelneemt aan het Generatiepact brengt ook zijn ADV-dagen in on top van de dagen in het hierboven vermelde punt. Deze dagen worden ingebracht als bron voor medefinanciering voor deelname van de werknemer aan het Generatiepact.



1.5 Partijen zijn het Generatiepact overeengekomen voor de duur van zeven jaar en drie maanden met als ingangsdatum 1 januari 2019 en einddatum 31 maart 2027. Het Generatiepact en deze afspraak tussen Partijen zullen van rechtswege eindigen zonder dat hiervoor enige opzegging nodig is met ingang van 1 april 2027. Partijen spreken uitdrukkelijk af dat het Generatiepact en deze afspraak geen nawerking hebben. Medewerkers die voor of uiterlijk op de einddatum van 31 maart 2027 instromen en gaan deelnemen aan het Generatiepact kunnen gedurende de volledige afgesproken duur van zeven jaar hieraan blijven deelnemen.

1.6 In verband met een goede beheersing van de kosten zijn Partijen overeengekomen dat ieder jaar maximaal ...% van de potentiële totale groep aan deelnemers kan gaan deelnemen aan het Generatiepact. Indien OI vaststelt dat dit percentage van ...% aan deelnemers wordt overschreden, dan zullen nieuwe werknemers moeten wachten met de deelname aan het Generatiepact. Deze werknemers zijn bij aanvang van de eerstvolgende mogelijkheid als eerste aan de beurt om aan het Generatiepact deel te nemen en hiermee te beginnen. Partijen zullen nader met elkaar bespreken hoe het percentage deelname van ..... % wordt bewaakt en de wijze waarop de deelname wordt gemonitord.

1.7 Partijen zijn overeengekomen dat het Generatiepact na een (1) jaar zal worden geëvalueerd (1 januari 2020). Partijen kijken hierbij naar het deelnamepercentage, invoeringseffecten en eventuele subsidiemogelijkheden. Deze evaluatie kan leiden tot bijstelling van het Generatiepact.

#### **Uitvoeringsafspraken**

##### **2. Vervanging bij ziekte**

2.1 Indien een medewerker die participeert in het generatie pact en kort durend arbeidsongeschikt is zal de medewerker met wie een duobaan wordt gevormd vervangen. Aan het eind van het jaar zal worden vastgesteld hoeveel dagen er is vervangen. Indien er een saldo is zullen deze dagen tegen 100% worden uitbetaald.

2.2 Indien een medewerker die participeert in het generatiepact en langdurig arbeidsongeschikt is zal de medewerker die een duobaan vormt gedurende maximaal 2 maanden vervangen. Werkgever zal in die twee maanden nagaan of er een andere partner voor de duobaan gevonden kan worden. Indien dit het geval is zullen de meer uren die gewerkt uitbetaald worden in de maand volgend op de maand waarin het extra werk is gestopt. Indien er geen vervanging wordt gevonden kan indien de werkzaamheden dat toelaten de medewerkers als Parttime medewerker doorgaan. Dit ter beoordeling van de plantmanager. Voor de medewerker die werkt zal dit geen extra werkbelasting met zich mee brengen.

##### **3. Vervanging bij vakantie**

3.1 Indien een medewerker die participeert in het generatiepact vakantiedagen opneemt wordt hij/zij vervangen door de medewerkers met wie de duobaan wordt gevormd. Dit gaat wederzijds en met "gesloten beurs".

