



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor personeel
van Anteryon BV. & Anteryon Wafer Optics BV.
01-01-2012 t/m 31-12-2013

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1 Definities	5
Artikel 2 Van werkgeefster	5
Artikel 3 Van de organisaties	5
Artikel 4 Wederzijdse verplichtingen	5
Artikel 5 Van de medewerkers	5
Artikel 6 Werkgelegenheid	6
Artikel 6a Employability	6
Artikel 7 Overleg over werkgelegenheid	7
Artikel 8 Arbeidsomstandigheden	8
Artikel 9 Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd	8
Artikel 10 Beëindiging van de dienstbetrekking	8
Artikel 11 Begrippen	9
Artikel 12 Werktijden	9
Artikel 13 De vaststelling van (ploegen)dienstroosters	10
Artikel 13a Verlet	10
Artikel 13b à la carte	11
Artikel 14 Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag	11
Artikel 15 Vakantie	11
Artikel 16 Niet betaald verzuim	12
Artikel 17 Betaald verzuim	12
Artikel 18 Maandsalaris	13
Artikel 18a Collectieve schaal aanpassing	13
Artikel 18b Winstgerelateerde eindejaarsuikering	13
Artikel 19 Compensatie voor niet-genoten vakantie	14
Artikel 20 Beloning werken op overuren voor aanname-, functie- en vakgroep 50	14
Artikel 20a Consignatiediensten medewerkers in aanname-, functie- en vakgroep 50 & 6014	
Artikel 21 Beloning ploegendienstrooster	15
Artikel 22 Beloning voor werken op bijzondere uren bij dienstroosters Functiegroepen	16

Artikel 22a Beloning voor werken volgens vast dienstrooster van 9,5 uren Functiegroepen	16
Artikel 22b Beloning voor werken op bijzondere uren volgens vastgesteld dienstrooster voor medewerkers ingedeeld in de vakgroepen 50 en 60 en aannamegroep B	16
Artikel 23 Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag	17
Artikel 24 Vakantiegeld	17
Artikel 25 Betaling vakantie, verlet en verzuim	17
Artikel 26 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid indien recht op WIA bestaat	17
Artikel 26a Betaling bij arbeidsongeschiktheid indien recht op WAO uitkering bestaat	19
Artikel 26b Betaling tijdens zwangerschap- en bevallingsverlof	21
Artikel 27 Girale betaling	21
Artikel 28 Zorgverzekering	21
Artikel 29 Pensioenfonds	21
Artikel 30 Ondernemingsraden	21
Artikel 31 Mededelingen aan de medewerkers	22
Artikel 32 Disciplinaire maatregelen	22
Artikel 33 Intern beroep	22
Artikel 34 Arbeidsrust, staking en uitsluiting	22
Artikel 35 Geschillenregeling	22
Artikel 36 Vakbondsverzuim	23
Artikel 37 Vakbondswerk in de bedrijven van werkgeefster	23
Artikel 38 Uitkering aan de organisaties	24
Artikel 39 Duur van deze overeenkomst	24
Artikel 40 Overheidsmaatregelen	24
<i>Bijlage A SALARISREGELING Functiegroepen (behorende bij artikel 18)</i>	25
<i>Bijlage B VAKANTIEREGELING (behorende bij artikel 15)</i>	33
<i>Bijlage C INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST (behorende bij artikel 21)</i>	35
<i>Bijlage D TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG (behorende bij artikel 21)</i>	37
<i>Bijlage E OVERLEG</i>	38

<i>Bijlage F INTERNE- EN EXTERNE BEMIDDELING</i>	39
<i>Bijlage G ZORGVERLOF</i>	40
<i>Bijlage H ANTERYON A LA CARTE SYSTEEM</i>	41
<i>Bijlage I AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN</i>	42
<i>Bijlage J PENSIOENREGLEMENT</i>	43

Artikel 1 Definities

Werkgeefster:	Anteryon BV
De organisaties:	FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en VHP2
De medewerkers:	allen in dienst van Anteryon International BV en alle aan haar verwante vennootschappen in Nederland ingedeeld in: <ul style="list-style-type: none">- de functiegroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40 en 45- de vakgroepen 50, 60, 70, 80, 90- met uitzondering van:<ul style="list-style-type: none">a. door werkgeefster, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;b. degenen met wie een dienstverband anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, behoudens de medewerkers in de aannamegroep B;c. degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.

HOOFDSTUK I ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 2 Van werkgeefster

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

Artikel 3 Van de organisaties

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

Artikel 4 Wederzijdse verplichtingen

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

Artikel 5 Van de medewerkers

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

HOOFDSTUK II WERKGELEGENHEID

Artikel 6 Werkgelegenheid

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

Artikel 6a Employability

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Werkgeefster voert een beleid dat erop gericht is de inzetbaarheid van de medewerker nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor zijn werkzekerheid toeneemt. Medewerker is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daartoe inspanningen te getroosten.

2a. Opleiden is een belangrijk instrument om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om de werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen.

b. Werkgeefster is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de medewerker ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen. In dit verband zal de werkgever per bedrijfsonderdeel een inzetbaarheidplan opstellen. Werkgeefster zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan oudere medewerkers. De medewerker zal zijn verantwoordelijkheid moeten nemen om zodanige opleidingen te volgen dat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid nu en in de toekomst behouden blijft.

c. Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgeefster en medewerker. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgeefster als de medewerker een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten.

d. Teneinde op gestructureerde wijze de inzetbaarheid van de medewerker vorm te geven stellen werkgeefster en medewerker periodiek gezamenlijk een opleidingsplan op. Een dergelijk plan kan zowel gericht zijn op de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst.

3. Werkgeefster en medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken omtrent de verblijfsduur binnen één en dezelfde functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en daarmee de werkzekerheid van de medewerker te vergroten.

4. Ter bevordering van zijn inzetbaarheid heeft de medewerker recht op het ontvangen van gestructureerde feedback op zijn functioneren.

5. Teneinde op gestructureerde wijze de employability van de medewerker vorm te geven kunnen werkgeefster en de medewerker periodiek gezamenlijk een Persoonlijk Ontwikkelingsplan opstellen. Een dergelijk plan kan gericht zijn op zowel de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst, daartoe kan gebruik gemaakt worden van een zogenaamde employability check, welke in principe éénmaal per vier jaar ter beschikking wordt gesteld. Een Persoonlijk Ontwikkelingsplan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgeefster richt.

Artikel 7 Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgeefster zal de organisaties in een periodiek overleg (minimaal eenmaal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in haar bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid (o.m. positie vrouwen, leeftijdsbewust personeelsbeleid, bevorderen ondernemerschap, werkgelegenheidsplan, opleidingen).

2. Indien werkgeefster overweegt te besluiten tot:

- a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel leiden;
- b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
- c. een fusie als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 1975 zal zij bij het nemen van haar beslissing de sociale gevolgen betrekken.

3. In verband daarmee zal werkgeefster zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de betrokken ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.

4. Aansluitend hierop zal werkgeefster de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad.

5. De financiële regelingen, die zijn opgenomen in het sociaal plan, komen ten laste van werkgeefster, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 8 Arbeidsomstandigheden

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

HOOFDSTUK III DIENSTVERBAND

Artikel 9 Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd

1. Bij de aanvang van het dienstverband gaan werkgeefster en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende collectieve arbeidsovereenkomsten op de medewerker van toepassing zullen zijn.
 2. Het dienstverband wordt, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
 3. In de individuele arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de aanname- functie of vakgroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven. Voorts kan de individuele arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen bevatten met betrekking tot:
 - de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden door de medewerker;
 - de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden;
 - publicaties;
 - auteursrechten;
 - octrooien;
 - een concurrentiebeding.
- Werkgeefster zal medewerkers in de functiegroepen 25 en lager niet aan de bepaling omtrent uitvindingen houden.
4. Bij de aanvang van het dienstverband kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
 5. Nadere afspraken met individuele medewerkers worden als regel schriftelijk bevestigd.

Artikel 10 Beëindiging van de dienstbetrekking

1. Het dienstverband kan door werkgeefster of door de medewerker door middel van opzegging worden beëindigd. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzeggingstermijn. De opzeggingstermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; het dienstverband eindigt aan het einde van de opzeggingstermijn.

Werkgeefster zal een door haar gedane opzegging schriftelijk bevestigen.

2. De opzeggingstermijn voor werkgeefster is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de dag van opzegging en bedraagt in de betreffende CAO's als volgt:

Functiegroepen:

Dienstverband	Opzegtermijn
korter dan 5 jaar	1 maand
van 5-10 jaar	2 maanden
van 10-15 jaar	3 maanden
van 15 jaar of langer	4 maanden

Vakgroepen:

Dienstverband	opzegtermijn
korter dan 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

3. De opzeggingstermijn voor de medewerker in functiegroepen bedraagt 1 maand. Voor de medewerker in vakgroepen 3 maanden. In onderling overleg kan een kortere opzeggingstermijn worden overeengekomen.

4. Het dienstverband eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege:

- a. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking voor bepaalde tijd is aangegaan;
- b. bij het verstrijken van de tijd waarvoor een dienstbetrekking voor bepaalde tijd al dan niet stilzwijgend is voortgezet, voor zover de voortzettingen in totaal de termijn van 3 jaar niet te boven gaan (ongeacht de duur van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Het gestelde in art. 7:668a BW is niet van toepassing op de beëindiging van een aldus voortgezette dienstbetrekking. Onder dienstbetrekking wordt in het kader van dit artikel tevens verstaan uitzendarbeid.
- c. behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de laatste dag van de maand, waarin de medewerker de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

HOOFDSTUK IV ARBEIDSDUUR

Artikel 11 Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdag en zondagen van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2012 en 2013 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur:

		Aantal vakantiedagen	Aantal feestdagen	Bruto uren
2012	261	25	6	2088
2013	261	25	7	2088

2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.

3. Ploegendienstrooster: dienstrooster waarin wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten voorkomen waarbij tenminste eenmaal per vier weken door medewerkers in verschillende diensten wordt gewerkt. Wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten betekent dat er tenminste 12 werkuren (excl. pauzes) liggen tussen het begintijdstip van de eerste dienst en het eindtijdstip van de laatste dienst.

Artikel 12 Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:

- a. de werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag.
- b. een (ploegen)dienstrooster bevat in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren; op jaarbasis bedraagt de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren;
- c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster bedraagt tenminste een halve dienst;
- d. een dienst bedraagt tenminste 6 uren.

2. Het rooster wordt tenminste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.

3. a. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
- b. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.
- c. Medewerkers kunnen twee jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd een verzoek tot het werken in deeltijd doen, waarbij een werktijdpercentage van minimaal 80% geldt. Een jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij eveneens een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt. De pensioenopbouw van deze medewerkers wordt voortgezet op basis van een voltijds dienstverband. Bij berekening van de door de medewerker verschuldigde premie wordt uitgegaan van een voltijds inkomen. Voor deelnemers aan het Flex pensioen die een nabestaandenpensioen op risicobasis hebben verzekerd bestaat de mogelijkheid deze verzekering op basis van het voltijdse inkomen voort te zetten, waarbij de verschuldigde premie op basis van het volledige inkomen (minus franchise) wordt berekend.
- d. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de onder c. beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde premie op basis van dat inkomen wordt berekend.

Artikel 13 De vaststelling van (ploegen)dienstroosters

1. Werkgeefster stelt het voor de medewerker geldende rooster vast.
2. Voor de vaststelling of wijziging van het rooster voor alle of een groep van de betrokken medewerkers behoeft werkgeefster de instemming van de betrokken ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan genoemd in lid 1 van dit artikel is, indien naar het oordeel van werkgeefster het belang van de onderneming dit eist, verplicht.
4. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgeefster het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging, in haar bedrijven noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.
Voor functiegroepmedewerkers is bovendien het volgende van toepassing:
5. Er zal alleen worden gewerkt op overuren, indien het belang van de onderneming dit eist. In dit geval is de medewerker verplicht op overuren te werken. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 50 jaar of ouder. Werkgeefster zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.
6. Wanneer in een bepaald bedrijf(sonderdeel) werken op overuren in meer belangrijke omvang - hetzij naar het aantal daarbij betrokken medewerkers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, zal werkgeefster hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.

Artikel 13a Verlet

1. Verletniveau

- a. Medewerkers hebben aanspraak op verlet.
- b. Het verletjaar valt samen met het kalenderjaar.
- c. Medewerkers, behoudens de hierna te noemen uitzonderingen, hebben aanspraak op het aantal dagen verlet conform tabel 1 en 2

Tabel 1: voor medewerkers

In dienst per 1 januari 2012: 13 verletdagen

In dienst per 1 januari 2013: 13 verletdagen

Tabel 2: voor medewerkers in functiegroepen met een 5 of 4/5 ploegdienstrooster

leeftijd	medewerkers in dienst op	
	1 januari 2012	1 januari 2013
t/m 44 jaar	1 dienst	1 dienst
45 jaar en ouder	1 dienst	1 dienst

d. de vaststelling van de hoogte van het verlet bij indiensttreding of ontslag in de loop van het kalenderjaar is het gestelde in de artikelen 2a, 3 en 8 van bijlage B van overeenkomstige toepassing.

e. Het toekennen van verlet kan geschieden in uren.

2. Vormgeving

a. Werkgeefster kan 8 verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad. Voor de vaststelling van overige verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers behoeft werkgeefster de instemming van de ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing. Werkgeefster kan verletdagen ook individueel vaststellen. Hiertoe zijn door partijen nadere regels gesteld.

b. Werkgeefster kan na overleg met de ondernemingsraad op grond van bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische of arbeidsmarkttechnische redenen, groepen van medewerkers geheel of gedeeltelijk uitzonderen van verlet. Een zodanige uitzondering dient per kalenderjaar na overleg met de ondernemingsraad opnieuw te worden vastgesteld.

Werkgeefster kan genoemde uitzondering ook individueel vaststellen. Het gestelde in sub c is van overeenkomstige toepassing.

c. Aan het einde van het kalenderjaar resterend verlet wordt naar keuze van de medewerker besteed aan een van de doelen van à la carte (zie bijlage H). Als voor uitbetaling wordt gekozen geldt art. 19.

d. Arbeidsongeschiktheid of beëindiging van het dienstverband geeft voor verletdagen geen recht op vervangend betaald verzuim of betaling met betrekking tot deze dagen.

e. Bij een arbeidsongeschiktheidsperiode van 4 aaneengesloten weken vervalt 1 verletdag met een maximum van 7 dagen op jaarbasis, tenzij in de betreffende periode een collectieve verletdag is vastgesteld. De op deze wijze vervallen verletdagen komen in mindering op het verletsaldo van het volgende jaar.

Artikel 13b à la carte

Binnen bepaalde kaders kan de medewerker zelf invulling geven aan de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket op basis van een gelijkblijvende economische waarde. De deelname aan à la carte is vrijwillig en geschiedt op initiatief van de medewerker. De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage H.

Artikel 14 Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag

1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en de nationale feestdag (30 april) zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.

2. Werkgeefster zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.

3. Werkgeefster stelt de medewerker die een vakantie- of verletdag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

Artikel 15 Vakantie

De vakantieregeling is opgenomen in bijlage B van deze overeenkomst.

Artikel 16 Niet betaald verzuim

1. Werkgeefster is generlei betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Evenmin behoudt de medewerker zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in de artikelen 7:628 en 629a van het Burgerlijk Wetboek en de artikelen 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, voor zover in de artikelen 17, 27 en 37 van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgeefster is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. Medewerker kan per kalenderjaar ten hoogste 7 dagen vrije tijd kopen en in overleg met werkgeefster opnemen (zie bijlage H).
5. Medewerker kan het saldo uit de Levensloopregeling, zoals bedoeld in artikel 29b, aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 17 Betaald verzuim

1. Voor het deelnemen aan, of bijwonen van, de navolgende gebeurtenissen wordt, gedurende de daarbij vermelde tijd, verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag.
 - b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner, een inwonend kind of inwonende ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en begrafenis.
 - c. Begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 dag.
 - d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
 - e. Dienstjubileum (25- en 40-jarig): één werkweek.
Deze werkweek mag naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële viering of in het daaropvolgende kalenderjaar. Uitbetaling van deze week is mogelijk in overleg met werkgeefster.
 - f. In de periode van 3 jaar voorafgaand aan de pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal 5 werkdagen.
 - g. Bij de geboorte van een kind van de medewerker, het huwelijk van de medewerker en/of het 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis met ingang van 1 januari 2006.
 - h. bij het huwelijk van een kind, pleegkind, stiefkind van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.

NB.:

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

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

2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, vroedvrouw, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.

3. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, kan de medewerker met behoud van betaling verzuim worden toegestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar de mening van werkgeefster rechtvaardigen.

4. a. Teneinde de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan medewerkers in functiegroepen de mogelijkheid geboden om drie jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd, doch niet eerder dan na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, jaarlijks een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen, en wel:

- ten hoogste 60 uren drie jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd;
- ten hoogste 90 uren twee jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd;
- ten hoogste 120 uren een jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van art. 12, vierde lid, sub c, hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim krachtens dit lid.

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

HOOFDSTUK V ARBEIDSBELONING/INKOMEN

Artikel 18 Maandsalaris

1. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:

- de indeling van de medewerker in een van de functie- of vakgroepen;
- de voor elke groep vastgestelde salarissen;
- de leeftijd van de medewerker;
- de beoordeling van de prestatie van de medewerker.

De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage A.

2. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 18a Collectieve schaal aanpassing

De salarisschalen worden verhoogd met

- 1,3% per 1 januari 2013
De verhoging wordt uitgesteld betaald op het moment dat de financiële ruimte (als er significant positieve EBITDA is gerealiseerd door OS en WO - uit de business en niet door een storting van aandeelhouders) hiervoor is en aan medewerkers die op moment van betaling in dienst zijn. Uitgestelde betaling geldt tot 1 juli 2014, wanneer er gedurende het laatste 12 maanden gemiddeld positief is gedraaid.
- 2% opgenomen in de salarisschaal ter vervanging van de werkgeversbijdrage levensloop per 1 januari 2013.

Artikel 18b Winstgerelateerde eindejaarsuitkering

1. Werkgeefster kent een winstgerelateerde eindejaarsuitkering voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die op 1 december van enig jaar tenminste 12 maanden in dienst van werkgeefster zijn.

2. Werkgeefster stelt om de hoogte van de winstgerelateerde eindejaarsuitkering te kunnen bepalen een kengetal vast. Het kengetal is gebaseerd op de EBITDA en de omzet, welke voortkomen uit vastgestelde budget (gebaseerd op budget opvolgend jaar wat goedgekeurd is door RvC en aandeelhouders). Met betrekking tot het vastleggen van het kengetal dat de hoogte van de winstuitkering voor de werknemers bepaald is art. 27 lid 1 sub a van de Wet Op de Ondernemingsraden van toepassing.

- Voetnoot: Er is gekozen voor de kengetallen omzet en EBITDA omdat deze de belangrijkste parameters zijn met betrekking tot de performance van Anteryon, bepalend zijn voor het realiseren van de groeidoelstellingen en beïnvloedbaar zijn door de medewerkers. De EBITDA en de omzet worden genormaliseerd (bv. indien er grote investeringen buiten het budget om komen)

3. De hoogte van de eindejaarsuitkering is 4% van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag, vaste overwerktoeslag en vaste bijzondere urentoeslag. Het percentage kan als volgt variëren:

- Bij 100% behaald kengetal krijgt iedere medewerker 4% eindejaarsuitkering
- Indien de cashflow positief is, krijgen medewerkers 1% eindejaarsuitkering (ongeacht de hoogte van het kengetal, tenzij meer eindejaarsuitkering uitbetaald kan worden, zie volgende punten), mits de cashflow na betaling nog steeds positief is.
- Bij een behaald kengetal tussen de 80% en de 100% krijgt iedere medewerker lineair oplopend 2% tot 4% eindejaarsuitkering
- Bij een behaald kengetal tussen de 100% en de 130% krijgt iedere medewerker lineair oplopend 4% tot 7% eindejaarsuitkering.
- Bij een negatief kengetal wordt er geen eindejaarsuitkering uitgekeerd.

4. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgeefster het kengetal is gerealiseerd, vindt drie maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de winstgerelateerde eindejaarsuitkering plaats.

5. Artikel 18b is niet op medewerkers die individuele bonusafspraken hebben van toepassing.

Artikel 19 Compensatie voor niet-genoten vakantie

1. Het aan het einde van het kalenderjaar resterend verlet kan naar keuze van de medewerker worden uitbetaald. Bij betaling ontvangt de medewerker voor elk uur 0,575% van het voltijd maandsalaris, vermeerderd met 8%.

2. Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald ontvangt de medewerker voor elk uur 0,575% van het voltijd maandsalaris, vermeerderd met 8 %.

Artikel 20 Beloning werken op overuren voor aanname-, functie- en vakgroep 50

1. Onder overuren wordt verstaan:

- uren in dagdienst en 2-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgeefster worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster tenminste een werktijd van 8 uren omvat.
- uren in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgeefster worden gewerkt en de 7,5 uur per dienst te boven gaan.
- uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.

2. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.

3. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgeefster niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze betaling bedraagt 0,575% van het maandsalaris.

4. Naast de in het tweede lid bedoelde compensatie of de in het derde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.

5. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.

6. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 75% van het uurloon per gewerkt overuur op zaterdag.

7. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.

8. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid, 4 tot en met 7 genoemde toeslagen.

9. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgeefster intern nadere regels gesteld.

Artikel 20a Consignatiediensten medewerkers in aanname-, functie- en vakgroep 50 & 60

1. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgeefster buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.

2. a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
- b. Aan het geconsigneerd zijn op een verletdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
- c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 22.
3. Werkgeefster kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.
4. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris.
Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zondag, een feestdag en een verletdag worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.
5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform de artikelen 20 en 22.
6. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 00.00 uur en voor 05.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.
7. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.
8. Indien zowel tussen 00.00 uur en 05.00 uur als tussen 05.00 en 06.00 uur een oproep plaatsvindt, geldt het gestelde in lid 6.
9. Indien alleen een oproep plaatsvindt na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximaal aantal te werken uren 13 bedraagt. In een periode van 13 weken wordt niet langer gewerkt dan gemiddeld 45 uur per week.

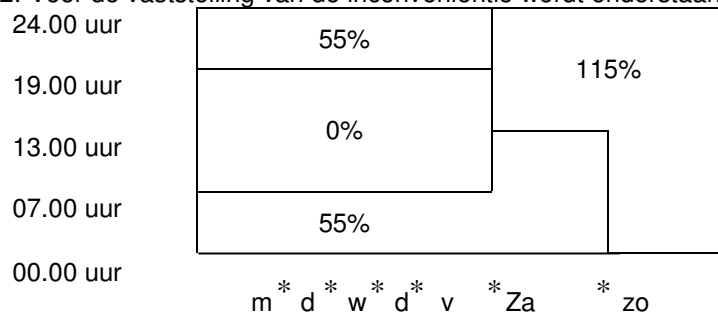
Artikel 21 Beloning ploegdienstrooster

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

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

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

2. Voor de vaststelling van de inconveniantie wordt onderstaand schema toegepast*.



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

3. De ploegtoeslag wordt verhoogd met 1,5%, indien medewerker naar het oordeel van werkgeefster werkzaamheden verricht waarbij het pauzemoment dagelijks varieert en niet vastligt in het dienstrooster ofwel er geen sprake is van een aaneengesloten pauze van één half uur. Dit verhogingspercentage dient te worden vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldende basispercentage (zie bijlage D).

4. De ploegtoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen.

5. De bij werkgeefster bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

Artikel 22 Beloning voor werken op bijzondere uren bij dienstroosters Functiegroepen

1. Indien en voor zover een medewerker via ploegtoeslag of via zijn normale salaris voor het werken op bijzondere uren nog geen extra betaling ontvangt, dan ontvangt hij voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel.

2. Deze toeslag bedraagt:

- 25% voor de uren op maandag t/m vrijdag van : 00.00 - 07.00 uur en van : 19.00 - 24.00 uur en zaterdag van : 00.00 - 06.00 uur
- 75% voor de uren op zaterdag van : 06.00 - 24.00 uur
- 100% voor uren op zondag van : 00.00 - 24.00 uur

3. De in lid 2 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.

4. Indien een medewerker tijdelijk op bijzondere uren werkt, geldt op maandag t/m vrijdag in afwijking van lid 2 vóór 21.00 uur geen toeslag en na 21.00 uur een toeslag van 30%.

Artikel 22a Beloning voor werken volgens vast dienstrooster van 9,5 uren Functiegroepen

1. Indien een medewerker gedurende het gehele kalenderjaar in een vast dienstrooster van 9,5 uren per dag werkzaam is, en de gemiddelde arbeidsduur 38 uren per week bedraagt, dan ontvangt hij een toeslag. Deze toeslag bedraagt 25% per uur voor de werkuren boven de 9 uren per dag, alleen en voor zover er nog geen toeslagen op grond van artikel 21 of artikel 22 zijn toegekend.

2. Voor de medewerkers van 22 jaar en ouder in Functiegroepen bedraagt deze uitkering echter tenminste €1.623,- op jaarbasis in 2008 en €1.675,- op jaarbasis in 2009. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing zoals genoemd in art. 18a.

3. De in lid 1 genoemde toeslag van 25% wordt berekend over 0,575% van het maandsalaris.

Artikel 22b Beloning voor werken op bijzondere uren volgens vastgesteld dienstrooster voor medewerkers ingedeeld in de vakgroepen 50 en 60 en aannegroep B

1. Indien en voor zover een medewerker voor het werken op bijzondere uren niet reeds anderszins betaling ontvangt, kan werkgeefster hem voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel toekennen. Het werken op bijzondere uren dient in dat geval plaats te vinden volgens een vastgesteld dienstrooster. Verder is vereist, dat het werken op bijzondere uren frequent en/of langdurig plaatsvindt.

2. Deze toeslag bedraagt voor de medewerkers in vakgroep 50 en 60:

- 25% voor de uren op maandag t/m vrijdag van en van en zaterdag van	: : 00.00 - 07.00 uur : : 19.00 - 24.00 uur : 00.00 - 06.00 uur
- 75% voor de uren op zaterdag van	: 06.00 - 24.00 uur
- 100% voor uren op zondag van	: 00.00 - 24.00 uur

3. De in lid 2 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.

4. In geval overwerk tevens op bijzondere uren plaatsvindt, vindt geen cumulatie van toeslagen plaats.

5. Indien een medewerker tijdelijk op bijzondere uren werkt, geldt op maandag t/m vrijdag in afwijking van lid 2 vóór 21.00 uur geen toeslag en na 21.00 uur een toeslag van 30%.

Artikel 23 Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag

1. Over algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.

2. Medewerkers, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen bovendien: – over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris (de besteding van een vrije dienst [in tijd of uitbetaling in geld] geschiedt in overleg met de medewerker) en een extra betaling van 100%.

Artikel 24 Vakantiegeld

1. Aan het einde van de maand mei zal aan de medewerker 8% vakantiegeld worden betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen.

2. Medewerkers die in de loop van een jaar in dienst treden dan wel de dienst verlaten hebben recht op een evenredig deel van deze uitkering. Voor de berekening hiervan zijn door werkgeefster intern nadere regels gesteld.

3. De medewerkers bedoeld in artikel 27 en 27a ontvangen voornoemde uitkering alleen indien en voor zolang zij werkgeefster volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.

4. Op deze uitkering hebben geen aanspraak medewerkers, die:

a. anders dan voor herhalings oefeningen zich in werkelijke militaire dienst bevinden.

b. volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgeefster als bedoeld in artikel 27.

Artikel 25 Betaling vakantie, verlet en verzuim

Over vakantiedagen, verletdagen en overig betaald verzuim als bepaald in de artikelen 13a, 17 en 37, zal het salaris - voor ploegenwerkers inclusief de voor hen geldende ploegentoeslag - worden doorbetaald.

Artikel 26 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid indien recht op WIA bestaat

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

a. Werkgeefster zal aan de medewerker die volgens de daartoe in het kader van de Ziektewet gestelde criteria ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden of door werkgeefster opgedragen passende werkzaamheden, gedurende ten hoogste 104 weken te rekenen vanaf de datum van ziekmelding 70% van zijn inkomen (met inachtneming van het maximum dagloon en in de eerste 52 weken het voor medewerker geldende minimumloon) doorbetalen, tenzij op grond van wettelijke bepalingen geen recht op doorbetaling bestaat.

b. Indien de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld door de door haar ingeschakelde bedrijfsarts zal werkgeefster het in lid 1 sub a genoemde inkomen als volgt aanvullen:

- gedurende de eerste 6 maanden tot 100% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
- gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 90% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
- gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 80% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
- gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 70% van het laatstgenoten inkomen bij werken.

Indien door de medewerker een deskundigenoordeel aan het UWV wordt gevraagd over de vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.

c. Indien de medewerker werkzaam is in passende arbeid zal werkgeefster het in lid 1 sub a genoemde inkomen, aanvullen:

- tot 95% van het inkomen bij werken indien het aantal werkuren 75% of meer bedraagt ten opzichte van het aantal werkuren voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid;
- tot 90% van het inkomen bij werken indien het aantal werkuren minder dan 75% bedraagt ten opzichte van het aantal werkuren voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid.

Indien de aanvulling volgens het in lid 1 sub b hoger is dan de aanvulling berekend volgens de vorige volzin, geldt de hogere aanvulling.

d. Het in lid 1 sub a genoemde inkomen van de medewerker die in de eerste 52 weken recht krijgt op uitkering op grond van hoofdstuk 6 van de wet Werk in Inkomen naar Arbeidsvermogen (IVA-regeling) zal gedurende de tijd dat dit recht bestaat in de eerste 52 weken door werkgeefster worden aangevuld tot 100% van het inkomen bij werken. In de daaropvolgende 52 weken zal werkgeefster het in lid 1 sub a genoemde inkomen van deze medewerker aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken.

e. Het in lid 1 sub a genoemde inkomen van de medewerker die naar het oordeel van de door werkgeefster ingeschakelde bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt is zal werkgeefster in het tweede ziektejaar aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken.

f. Indien de arbeidsongeschiktheid is aangevangen voor 01-01-2004 zal werkgeefster het onder a genoemde inkomen aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken, gedurende de periode waarin sprake is van verlenging van de wachttijd van 52 weken, conform art. 7:629, lid 11, sub b en c BW.

g. Voor de berekening van de in lid 1 sub a genoemde periode van 104 weken worden perioden van ongeschiktheid tot werken samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

h. De medewerker is verplicht ter vaststelling van de ongeschiktheid tot werken en het daaraan verbonden recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgeefster aan te wijzen bedrijfsarts en de aanwijzingen van deze bedrijfsarts op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens ongeschiktheid tot werken te houden aan de geldende gedragsregels.

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

j. Bij overtreding van de door werkgeefster gestelde regels tijdens ongeschiktheid tot werken verbeurt de medewerker voorts een boete van € 25,- per gebeurtenis per week, onverminderd het recht van werkgeefster om in de plaats van de boete een disciplinaire maatregel van artikel 32 van deze overeenkomst toe te passen.

k. Werkgeefster is niet verplicht tot aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid indien de medewerker ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden. Werkgeefster zal de in lid 1 sub a en b genoemde betaling bij wijze van voorschot doen indien de medewerker zijn vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan werkgeefster overdraagt. Het voorschot zal dan met de uitkeerde schadevergoeding worden verrekend.

l. Het in dit lid onder k gestelde is van overeenkomstige toepassing op medewerkers die recht hebben op een uitkering ten laste van de vangnetvoorziening Ziektewet.

m. Medewerkers die vallen onder de vangnetvoorziening Ziektewet of die als arbeidsgehandicapten, in de zin van de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten, zijn aan te merken dienen daarvan onmiddellijk bij het intreden van arbeidsongeschiktheid melding te maken aan de bedrijfsarts.

2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid

a. Werkgeefster zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen gedurende ten hoogste een jaar de wettelijke uitkering aanvullen tot 90% van zijn bruto loon, indien en voor zolang medewerker aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de arbeidsongeschiktheidswetgeving. De medewerker heeft geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat een gevolg is van deelname aan de bedrijfsspaarregelingen en/of het gebruikmaken van de mogelijkheden van à la carte.

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

- $80\% \times (A - B) + B$, tijdens de loongerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste zijn resterende verdien capaciteit benut;
- $80\% \times (A - C) + B$, tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut;
- waarbij A staat voor het bruto inkomen, B voor het inkomen verdiend met de passende arbeid en C voor de door het UWV vastgestelde resterende verdien capaciteit.

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

De aanvulling is als volgt:

- 3e ziektejaar $80\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
- 4e ziektejaar $70\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
- 5e ziektejaar $60\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
- 6e ziektejaar $50\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
- 7e ziektejaar $40\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
- 8e ziektejaar $30\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
- 9e ziektejaar $20\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
- 10e ziektejaar $10\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
- 11e ziektejaar $0\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$

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

Artikel 26a Betaling bij arbeidsongeschiktheid indien recht op WAO uitkering bestaat

1. Recht op WAO-uitkering in verband met volledige arbeidsongeschiktheid.

a. Werkgeefster zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) de som van de wettelijke uitkering en de uitkering uit hoofde van de door de medewerker afgesloten aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aanvullen tot 90% van zijn bruto loon, indien en voor zolang medewerker aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving.

b. Indien de medewerker geen aanvullende verzekering tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten.

heeft de medewerker geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat door deze verzekering gedekt zou zijn geweest. Evenmin heeft de medewerker recht op

aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat een gevolg is van deelname aan de bedrijfspaarregelingen en/of het gebruikmaken van de mogelijkheden van Anteryon à la carte.

c. Medewerkers waarvan de arbeidsongeschiktheid is ingetreden voor 01-01-2004 hebben recht op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht van 52 weken tot 100% van het inkomen bij werken. De betaling in de eerste 52 weken en de aanvulling als bedoeld in dit lid zal gezamenlijk ten hoogste gedurende een periode van 3 jaar plaatsvinden. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid voor de berekening van genoemde drie jaar tezamen geteld.

d. Werkgeefster is niet tot de in lid 1 a en b genoemde betalingen verplicht indien:

1. aan de medewerker geen wettelijke uitkering (meer) wordt toegekend;

2. de medewerker ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden. In dat geval zal werkgeefster de in lid 1 a en b genoemde betaling bij wijze van voorschot doen indien de medewerker deze vordering aan werkgeefster overdraagt. Het voorschot zal dan met de uitgekeerde schadevergoeding worden verrekend. Werkgeefster kan, gedurende een periode van niet langer dan één jaar, bedragen gelijk aan de uitkering ingevolge de WAO genoemd in lid in lid 1 a en b bij wijze van voorschot betalen, indien en voor zolang de medewerker aan werkgeefster volmacht verleent tot ontvangst van die uitkeringen, welke dan met het voorschot verrekend zullen worden.

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

2. Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

a. Werkgeefster zal de medewerker die in haar dienst gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden in de zin van de WAO zoveel als in haar vermogen ligt in de gelegenheid stellen werkzaamheden te verrichten.

b. Werkgeefster zal voor de medewerker die herplaatst is in passende arbeid waarbij rekening gehouden is met zijn mate van arbeidsongeschiktheid een inkomen vaststellen dat tezamen met de WAO-uitkering en de uitkering uit hoofde van de aanvullende WAO-verzekering 90% bedraagt van het bruto inkomen voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Dit geldt slechts indien en voor zolang medewerker aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet lager zijn dan het voor de medewerker geldende bruto minimumloon.

c. Indien de medewerker geen aanvullende verzekering tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten. Heeft de medewerker geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat door deze verzekering gedekt zou zijn geweest. Evenmin heeft de medewerker recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat een gevolg is van deelname aan de bedrijfspaarregelingen en/of het gebruikmaken van de mogelijkheden van à la carte.

d. Indien voor de groep of afdeling van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker een ander ploegenrooster geldt in vergelijking met de situatie voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt voor betrokkene, zodra hij in dit andere rooster werkzaam is, het salaris vastgesteld op 90% van het bij dit nieuwe rooster horende salaris. De onderdelen a tot en met c van dit lid zijn van overeenkomstige toepassing.

e. De medewerker, die op 30 juni 1995 reeds voor een gedeeltelijke WAO-uitkering in aanmerking kwam en passende arbeid is gaan verrichten in hetzelfde rooster waarin hij voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werkzaam was, behoudt zolang hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is recht op doorbetaling van zijn volledige inkomen, indien en voor zolang hij aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet lager zijn dan het voor de medewerker geldende bruto minimumloon.

f. Indien de medewerker die voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werkzaam was in ploegdienst zonder beperkingen herplaatst is in dagdienst, ontvangt hij een inkomen dat gelijk is aan het dagdienstinkomen vermeerderd met de WAO-uitkering voor ploegdienst, indien en voor zolang hij aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving, ongeacht of de arbeidsongeschiktheid een

aanvang heeft genomen voor of na 1 juli 1995. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet meer bedragen dan het inkomen in ploegendienst bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

g. Indien de medewerker die voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werkzaam was in ploegendienst herplaatst is in passende arbeid in dagdienst, ontvangt hij een inkomen dat gelijk is aan 90% van het dagdienstkomen vermeerderd met de WAO-uitkering voor ploegendienst, indien en voor zolang hij aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet meer bedragen dan het inkomen in ploegendienst bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

h. Indien de medewerker na volledige afschatting werkzaam is in passende arbeid, waarbij rekening is gehouden met de voor hem geldende beperkingen, ontvangt hij een inkomen dat 90% bedraagt van het bruto inkomen, behorende bij het rooster waarin hij werkzaam is. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet lager zijn dan het voor de medewerker geldende bruto minimumloon.

i. Indien de medewerker die in ploegendienst werkzaam was na volledige afschatting zonder verdere beperkingen is herplaatst in een dagdiensrooster ontvangt hij het daarbij behorende dagdienstkomen.

3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen als bedoeld in de diverse leden van dit artikel worden door werkgeefster intern nadere regels gesteld.

Artikel 26b Betaling tijdens zwangerschap- en bevallingsverlof

Werkgeefster betaalt tijdens zwangerschap- en bevallingsverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 van de Wet Arbeid en Zorg 100% van het inkomen bij werken, mits de medewerker 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum de ingangsdatum van het verlof in overleg met werkgeefster heeft vastgesteld.

Artikel 27 Girale betaling

De medewerker zal werkgeefster in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bank- of girorekening, aan te wijzen door de medewerker.

HOOFDSTUK VI SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 28 Zorgverzekering

Anteryon International B.V. biedt een collectieve zorgverzekering aan voor haar medewerkers via IAK Verzekeringen B.V.

Aan de deelnemers zullen de kosten van de Werk & Zorgpolis maandelijks bruto worden vergoed.

Artikel 29 Pensioenfonds

De pensioenregeling is een middelloonregeling en voorziet in een ouderdomspensioen, een partnerpensioen, een wezenpensioen en een arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze geldt voor alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben met een looptijd van tenminste twee maanden. Het pensioenreglement is opgenomen in bijlage J.

HOOFDSTUK VII VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 30 Ondernemingsraden

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad in elke door werkgeefster aangewezen technisch-organisatorische bedrijfseenheid, die tenminste het in de Wet op de Ondernemingsraden genoemde aantal kiesgerechtigde medewerkers heeft.

2. Werkgeefster ziet er op toe dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van een ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

Artikel 31 Mededelingen aan de medewerkers

Alle officiële mededelingen die in het bedrijfsblad van werkgeefster zijn opgenomen dan wel via de mededelingenborden in de bedrijven van werkgeefster zijn gepubliceerd, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

HOOFDSTUK VIII BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel 32 Disciplinaire maatregelen

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

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

Artikel 33 Intern beroep

1. Werkgeefster zal in ieder bedrijf, waarin een ondernemingsraad is ingesteld, een klachtenprocedure in overleg met de ondernemingsraad vaststellen op grondslag van tussen partijen overeengekomen regels.
2. De mogelijkheid voor de medewerker om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet aangetast.
3. Tenminste éénmaal per jaar worden, in het kader van de in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bedoelde bespreking van de algemene gang van zaken, aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens verschaft over de behandeling van de klachten in het betrokken bedrijf.

HOOFDSTUK IX BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 34 Arbeidsrust, staking en uitsluiting

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

Artikel 35 Geschillenregeling

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgeefster en een of meer der organisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze overeenkomst schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

Artikel 36 Vakbondsverzuim

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

- a. het deelnemen aan door de organisatie te geven vorming- en scholingsbijeenkomsten;
- b. het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van hun organisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen.
Het onder a en b gestelde is nader uitgewerkt in de door partijen overeengekomen "Regeling vakbondsverzuim";
- c. het deelnemen aan overleg van districtsbestuurders/bezoldigde functionarissen van de organisaties met de leiding van bedrijven van werkgeefster; per bedrijf zal één vakbondskaderlid per organisatie aan dit overleg kunnen deelnemen. De districtsbestuurders zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met bestuursleden van hun bedrijfsledengroep (3 - 5 medewerkers) in het betrokken bedrijf te beraadslagen.

Artikel 37 Vakbondswerk in de bedrijven van werkgeefster

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

1. Een voorzitter van de bedrijfsledengroep dan wel een door deze aangewezen ander bestuurslid van de bedrijfsledengroep kan, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van zijn organisatie;
indien naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden, kan dit ook binnen werktijd geschieden;
 - b. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact te hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie;
 - c. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van dit bedrijf.
2. De organisaties zullen, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. in de gelegenheid worden gesteld onder eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door werkgeefster ter beschikking gestelde mededelingenborden. De mededelingen zullen uitsluitend betrekking hebben op de organisatie en/of het functioneren van de organisaties en zullen geen betrekking hebben op personen;
 - b. zolang de onder a. genoemde mededelingenborden niet ter beschikking zijn gesteld, via werkgeefster vakbondsvergaderingen kunnen aankondigen op de mededelingenborden in de bedrijven; wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen is voor de publicatie daarvan toestemming van werkgeefster nodig;
 - c. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;
 - d. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de ondernemingsraden door werkgeefster aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemingsraadsvergaderingen voor zover de ondernemingsraden daarmee instemmen; de organisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgeefster;
 - e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgeefster aangewezen bedrijfsfunctionarissen.
3. Een ploegenwerker die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep van zijn organisatie kan met behoud van salaris aan een vergadering daarvan deelnemen, wanneer naar het oordeel van werkgeefster het werk dit toelaat.
4. a. Werkgeefster ziet er op toe dat kaderleden ten gevolge van de uitoefening van hun vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als medewerker.

b. Een kaderlid wordt niet ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.

c. Onder kaderleden worden verstaan leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, leden van daaronder vallende sectiebesturen en werknemersleden van de CAO-onderhandelingsdelegatie, indien en voor zover zij als zodanig door hun vakorganisatie bij werkgeefster zijn aangemeld.

5. Eenmaal per jaar zal werkgeefster op verzoek van de organisaties haar medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.

Artikel 38 Uitkering aan de organisaties

Werkgeefster keert jaarlijks conform de AWWN-regeling een bedrag uit aan de organisaties.

Artikel 39 Duur van deze overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en eindigt zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 december 2013.

Artikel 40 Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze overeenkomst. Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk ter zake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Aldus overeengekomen te Eindhoven op 29 maart 2013.

Namens Anteryon International BV;

G.J. Bloks
Chief Executive Officer

Namens vakorganisaties;

FNV Bondgenoten
G. Klinkenberg

VHP2
C. Vaandrager

CNV Vakmensen
A. Huizinga

Bijlage A SALARISREGELING Functiegroepen (behorende bij artikel 18)

I. BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verzameld in voorbeeldboeken. Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.

II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN AANNAMEGROEPEN OF FUNCTIEGROEPEN

De medewerkers worden ingedeeld in een van de drie aannamegroepen A1, A2 of A3 of in een van de tien functiegroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40 of 45.

1. Functiegroepen

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

- de geschiktheid van de medewerker is gebleken;
- verwacht mag worden dat een functie van dit niveau voor langere tijd aanwezig is.

2. Aannamegroepen

- a. Als regel wordt een medewerker die bij indiensttreding nog geen arbeidservaring heeft, ingedeeld in een aannamegroep. De indeling hangt af van:
 - zijn opleiding;
 - het niveau van de functie, welke hij na het verlaten van de aannamegroep naar verwachting zal kunnen vervullen.
- b. Onderstaand wordt aangegeven in welke aannamegroep de medewerker ingedeeld wordt en hoe lang hij maximaal in die groep ingedeeld kan zijn. Uiterlijk op 1 januari na het verstrijken van die periode wordt hij op grond van de door hem verrichte functie in een van de functiegroepen geplaatst. De daarvoor in aanmerking komende functiegroepen worden ook vermeld.

Opleiding van de medewerker	Aanname groep	Max. aantal jaren in aannamegroep	Plaatsing in
Basisopleiding/MAVO(C)/LBO(B)	A1	0.5	10/15/20/25
LBO(C)/MAVO(D)/HAVO	A2	1	20/25/27/30
MBO/VWO	A3	2	27/30/35

III. SALARISSYSTEEM

1. Uitwerking van het salarissysteem

Het salarissysteem kent binnen iedere functiegroep 2 trajecten en een marge:

- Salaristraject tot het functiesalaris.
Dit is het traject in de salarisontwikkeling waarin de medewerker het functiesalaris van zijn functiegroep nog niet heeft bereikt.
De beoordeling en de leeftijd (t/m 23 jaar) bepalen het salaris.
- Salaristraject tussen het functiesalaris en het functie-eindsalaris.
Dit traject is het traject in de salarisontwikkeling waarin het salaris van de medewerker tenminste gelijk is aan het functiesalaris en ten hoogste gelijk is aan het functie-eindsalaris van zijn functiegroep. De beoordeling bepaalt het salaris.
- Een marge boven het functie-eindsalaris.
De beoordeling bepaalt of (een deel van) de marge als toeslag wordt toegekend.

2. salarisoverzichten 2012 en 2013

JAARSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN 1-1-2012

	25	27	30	35	37	40	45
FES	24907	26316	27811	30899	33120	36194	40948
FS	23726	24836	26117	28323	30330	32878	36863
FAS	21691	21691	21890	21890	21890	22687	24053

MAANDSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN 1-1-2012

	25	27	30	35	37	40	45
FES	2076	2193	2318	2575	2760	3016	3412
FS	1977	2070	2176	2360	2528	2740	3072
FAS	1808	1808	1824	1824	1824	1891	2004

JAARSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN 1-1-2013, incl. 2% levensloop

	25	27	30	35	37	40	45
FES	25406	26843	28367	31517	33782	36918	41767
FS	24201	25333	26640	28890	30937	33535	37600
FAS	22125	22125	22328	22328	22328	23141	24534

MAANDSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN 1-1-2013, incl. 2% levensloop

	25	27	30	35	37	40	45
FES	2117	2237	2364	2626	2815	3076	3481
FS	2017	2111	2220	2407	2578	2795	3133
FAS	1844	1844	1861	1861	1861	1928	2045

JAARSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN 1-1-2013 *

	25	27	30	35	37	40	45
FES	25736	27192	28736	31927	34221	37398	42310
FS	24515	25662	26986	29265	31339	33971	38089
FAS	22412	22412	22618	22618	22618	23442	24853

MAANDSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN 1-1-2013 *

	25	27	30	35	37	40	45
FES	2145	2266	2395	2661	2852	3116	3526
FS	2043	2139	2249	2439	2612	2831	3174
FAS	1868	1868	1885	1885	1885	1953	2071

* Deze salarisschalen zijn alleen geldig indien de verhoging van 1,3% doorgevoerd wordt. Zo niet blijven de salarisschalen per 1-1-2013 gelden.

3. Invloed leeftijd

De medewerker, die het functiesalaris van zijn functiegroep nog niet heeft bereikt, ontvangt tot en met het tijdstip dat hij 23 jaar is geworden per de eerste van de maand waarin hij jarig is en 6 maanden daarvoor een leeftijdsverhoging.

Deze verhoging is gelijk aan het verschil tussen de opeenvolgende leeftijdssalarissen. Voor de functiegroepen kan zij evenwel niet meer bedragen dan het verschil tussen het functiesalaris van de functiegroep en het reeds bereikte salaris.

De medewerkers in de aannamesgroepen A1, A2 en A3 ontvangen binnen dezelfde begrenzings eveneens een leeftijdsverhoging, waarvoor leeftijdssalarissen en de functiesalarissen van respectievelijk de functiegroepen 10, 20 en 30 worden gehanteerd.

4. Invloed beoordeling

a. Het doel van het beoordelen is dat tussen chef en medewerker taakafspraken worden gemaakt en de resultaten worden getoetst. Het beoordelen is tevens een hulpmiddel voor het vaststellen van het salaris van de medewerker.

b. Tenminste eenmaal per jaar wordt de bijdrage van de medewerker beoordeeld op:

- kwantiteit: de hoeveelheid werk per tijdseenheid;
- kwaliteit: de hoedanigheid van het verrichte werk, de bruikbaarheid, de mate waarin anderen op de productie of bijdrage van de medewerker kunnen vertrouwen;
- gedragseffect: beïnvloeding van het werk, van anderen, zowel van collega's als van chef en/of ondergeschikten; samenwerkingsgedrag.

De uitwerking van dit beoordelingsstelsel geschiedt per bedrijfsonderdeel.

c. De salarisontwikkeling voor medewerkers in de functiegroepen wordt door middel van procentuele verhogingen tot uitdrukking gebracht en is afhankelijk van de mate waarin aan de functie-eisen wordt voldaan. In het traject tot het functiesalaris zijn de mogelijkheden voor het toekennen van verhogingen 0, 2, 3 of 4% van het functiesalaris van de desbetreffende functiegroep. In het traject tussen het functiesalaris en het functie-eindsalaris zijn de mogelijkheden 0, 1, 1,5 of 2% van het functiesalaris. Verhogingen kunnen worden toegekend zolang er sprake is van groei van de bijdrage en voor zover het functie-eindsalaris niet wordt overschreden.

d. De toekenning van (een deel van) de marge boven het functie-eindsalaris geschiedt in de vorm van een toeslag op het salaris. Een medewerker kan het jaar nadat hij het functie-eindsalaris heeft bereikt voor de eerste keer een toeslag worden toegekend van 2% van het functiesalaris.

In de jaren daarna kan de toeslag verder worden verhoogd met telkens 2% van het functiesalaris per jaar. Vermindering van de toeslag kan plaatsvinden met als regel hetzelfde percentage.

e. Voor medewerkers in de functiegroepen heeft de beoordeling één keer per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het functie-eindsalaris nog niet is bereikt. Toegekende verhogingen worden per 1 januari volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd. Voor medewerkers in de aannegroepen A1, A2 en A3 kan de beoordeling twee keer per jaar gevolgen hebben voor het salaris. In dit geval worden toegekende verhogingen per 1 januari en per 1 juli volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd. De toeslagen in de marge worden vanaf 1 januari van het jaar van toekenning per maand uitgekeerd.

IV. INDIVIDUELE GARANTIES

1. Indelingsgarantie

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

a. voor de medewerker die jonger is dan 55 jaar en die door het voor langere tijd ontbreken van werk op het bij zijn indeling passende niveau op werk van lager niveau moet worden ingeschakeld, in welk geval indeling in de naast lagere groep plaatsvindt.

b. wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen.

c. wanneer er sprake is van maatregelen als:

- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
- het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
- het ingrijpend verminderen van de personeelbezetting van een bedrijf of een bedrijfsonderdeel;

in welke gevallen werkgeefster in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

2. Salarisgarantie

a. De medewerkers zullen tenminste het in de geldende salarisschaal bij hun functiegroep en hun leeftijd vermelde salaris ontvangen; de medewerkers in de aannegroep A1 ontvangen tenminste het bij hun leeftijd vermelde salaris in functiegroep 10, in de aannegroep A2 tenminste het bij hun leeftijd vermelde salaris in functiegroep 20 en in de aannegroep A3 tenminste het bij hun leeftijd vermelde salaris in de functiegroep 30.

b. Werkgeefster zal een medewerker die zijn functiesalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhogingen toekennen, tenzij een functieverandering- of ontslagprocedure is ingezet.

c. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgeefster zal, indien zij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Zij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van tenminste een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal zij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.

d. Indien een medewerker een salaris heeft dat uitgaat boven het voor zijn functiegroep geldende functie-eindsalaris, wordt het meerdere nominaal gehandhaafd.

V. COLLECTIEVE GARANTIES

Per 1 januari garandeert werkgeefster per functiegroep:

a. dat bij een bezetting van tenminste 50 medewerkers, die het functiesalaris nog niet hebben bereikt:

- aan deze medewerkers gemiddeld tenminste een verhoging van 2,5% van het functiesalaris wordt toegekend;
- per 50 medewerkers aan ten hoogste 5 medewerkers geen verhoging zal worden toegekend.

b. dat bij een bezetting van tenminste 50 medewerkers, die minimaal het functiesalaris hebben bereikt, het gemiddelde van de salarissen van deze medewerkers tenminste gelijk zal zijn aan het functiesalaris vermeerderd met 60% van het verschil tussen het functie-eindsalaris en het functiesalaris.

VI. HINDERTOESLAG

1. Toekenning

Aan medewerkers die onder hinderlijke omstandigheden werken kan een hindertoeslag worden toegekend.

Werkgeefster zal er naar streven hinderlijke omstandigheden weg te nemen. Wanneer deze omstandigheden worden weggenomen, vervalt een eventuele hindertoeslag.

2. Aspecten van de hinder

De volgende hinderlijke werkomstandigheden zijn in de hindertoeslagregeling betrokken:

- vuil;
- klimaat;
- luchtverontreiniging;
- persoonlijke beschermingsmiddelen;
- zwaarte van de arbeid.

Daarnaast wordt aan medewerkers die in drie- of meer ploegenrooster werken met een aaneengesloten reeks van tenminste 5 nachtdiensten een toeslag toegekend, waarvan de hoogte gelijk is aan niveau 1 in lid 3 genoemd. Werkgeefster heeft hieromtrent intern nadere regelen gesteld.

3. Gradering van de hinder

Opklimmend naar de graad van de hinder worden vier niveaus onderscheiden. De daarbij behorende toeslagen bedragen per maand:

Niveau	Toeslag
0	Nihil
1	€ 28,60
2	€ 50,40
3	€ 76,25

4. Berekening van de toeslag

De toeslag is gebaseerd op het ononderbroken, gedurende de gehele werktijd bestaan van de hinder. Wordt de hinder slechts gedurende een gedeelte van de werktijd ondervonden dan zal een toeslag naar evenredigheid worden betaald.

5. Uitbetaling

De hindertoeslag zal als regel maandelijks worden uitbetaald.

SALARISREGELING Vakgroepen

I. BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verankerd in het "Raster van voorbeeldfuncties vakgroepen". Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.

II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN VAKGROEPEN OF DE AANNAMEGROEP B.

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vijf vakgroepen 50, 60, 70, 80 of 90, of in aannamegroep B.

1. Vakgroepen

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

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

2. Aannamegroep B

Medewerkers met een voltooide Nederlandse HBO- of WO-opleiding zonder (of met beperkte) werkervaring en medewerkers met een daarmee vergelijkbare opleiding en ingeschatte inzetbaarheid, worden bij indiensttreding als regel ingedeeld in de aannamegroep B.

- De maximale verblijfsduur in de aannamegroep bedraagt drie jaarperiodes (januari t/m december) waarna indeling in een vakgroep dient plaats te vinden. Eerdere indeling in een vakgroep is mogelijk indien betrokkene reeds volledig een functie van een goed gedefinieerd niveau vervult.
- Aan de hand van de hiervoor genoemde overwegingen vindt voor medewerkers met een HBO-vooropleiding als regel indeling plaats in vakgroep 50 en voor medewerkers met een WO-opleiding in vakgroep 60.

III. SALARISSYSTEEM

1. Structuur van het salarissysteem

- Het referentiesalaris Voor iedere vakgroep is een referentiesalaris vastgesteld. Het referentiesalaris is het salaris dat medewerkers die in continuïteit goed functioneren, tenminste bereiken en behouden.
- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep.
Iedere medewerker die voldoet aan de functie-eisen bereikt tenminste het minimum eindsalaris.
- Het eindsalaris binnen een vakgroep.
Indien na het bereiken van het minimum eindsalaris verdere groei in de waarde van de bijdrage van de medewerker aan de onderneming (de output) wordt geconstateerd zal men boven dit minimum eindsalaris doorgroeien Over het algemeen zal deze groei bij goed functioneren doorgaan tot een salarisniveau dat correspondeert met tenminste het referentiesalaris.

2. Salarisschalen 2012 en 2013

JAARSALARISSEN VAKGROEPEN PER 1-1-2012

sch.pos	50	60	70	80	90
130	58881	73566	93808	112144	134588
125	56618	70737	90200	107831	129412
120	54341	67907	86592	103518	124235
115	52078	65078	82984	99205	119059
110	49815	62249	79376	94891	113882
105	47552	59419	75768	90578	108706
100	45289	56590	72160	86265	103529
95	43026	53760	68552	81952	98353
90	40763	50931	64944	77638	93176
85	38500	48101	61336	73325	88000
80	36237	45272	57728	69012	82823
75	33974	42442	54120	64699	77647
70	31696	39613	50512	60385	72471
65	29433	36783	46904	56072	67294
60	27170	33954	43296	51759	62118

MAANDSALARISSEN VAKGROEPEN PER 1-1-2012

sch.pos	50	60	70	80	90
130	4907	6131	7817	9345	11216
125	4718	5895	7517	8986	10784
120	4528	5659	7216	8626	10353
115	4340	5423	6915	8267	9922
110	4151	5187	6615	7908	9490
105	3963	4952	6314	7548	9059
100	3774	4716	6013	7189	8627
95	3585	4480	5713	6829	8196
90	3397	4244	5412	6470	7765
85	3208	4008	5111	6110	7333
80	3020	3773	4811	5751	6902
75	2831	3537	4510	5392	6471
70	2641	3301	4209	5032	6039
65	2453	3065	3909	4673	5608
60	2264	2829	3608	4313	5176

JAARSALARISSEN VAKGROEPEN PER 1-1-2013, incl. 2% levensloop

sch.pos	50	60	70	80	90
130	60059	75038	95684	114387	137280
125	57750	72152	92004	109988	132000
120	55428	69266	88324	105588	126720
115	53119	66380	84644	101189	121440
110	50811	63493	80964	96789	116160
105	48503	60607	77284	92390	110880
100	46195	57721	73603	87990	105600
95	43886	54835	69923	83591	100320
90	41578	51949	66243	79191	95040
85	39270	49063	62563	74792	89760
80	36961	46177	58883	70392	84480
75	34653	43291	55203	65993	79200
70	32330	40405	51522	61593	73920
65	30022	37519	47842	57194	68640
60	27714	34633	44162	52794	63360

MAANDSALARISSEN VAKGROEPEN PER 1-1-2013, incl. 2% levensloop

sch.pos	50	60	70	80	90
130	5005	6253	7974	9532	11440
125	4813	6013	7667	9166	11000
120	4619	5772	7360	8799	10560
115	4427	5532	7054	8432	10120
110	4234	5291	6747	8066	9680
105	4042	5051	6440	7699	9240
100	3850	4810	6134	7333	8800
95	3657	4570	5827	6966	8360
90	3465	4329	5520	6599	7920
85	3272	4089	5214	6233	7480
80	3080	3848	4907	5866	7040
75	2888	3608	4600	5499	6600
70	2694	3367	4294	5133	6160
65	2502	3127	3987	4766	5720
60	2309	2886	3680	4400	5280

JAARSALARISSEN VAKGROEPEN PER 1-1-2013 *

sch.pos	50	60	70	80	90
130	60839	76013	96928	115874	139064
125	58501	73090	93200	111418	133716
120	56148	70166	89472	106961	128367
115	53810	67242	85744	102504	123019
110	51472	64319	82016	98048	117670
105	49133	61395	78288	93591	112321
100	46795	58472	74560	89134	106973
95	44457	55548	70832	84677	101624
90	42118	52625	67104	80221	96275
85	39780	49701	63376	75764	90927
80	37442	46777	59648	71307	85578
75	35104	43854	55920	66851	80230
70	32751	40930	52192	62394	74881
65	30412	38007	48464	57937	69532
60	28074	35083	44736	53480	64184

MAANDSALARISSEN VAKGROEPEN PER 1-1-2013 *

sch.pos	50	60	70	80	90
130	5070	6334	8077	9656	11589
125	4875	6091	7767	9285	11143
120	4679	5847	7456	8913	10697
115	4484	5604	7145	8542	10252
110	4289	5360	6835	8171	9806
105	4094	5116	6524	7799	9360
100	3900	4873	6213	7428	8914
95	3705	4629	5903	7056	8469
90	3510	4385	5592	6685	8023
85	3315	4142	5281	6314	7577
80	3120	3898	4971	5942	7132
75	2925	3654	4660	5571	6686
70	2729	3411	4349	5199	6240
65	2534	3167	4039	4828	5794
60	2340	2924	3728	4457	5349

* Deze salarisschalen zijn alleen geldig indien de verhoging van 1,3% doorgevoerd wordt. Zo niet blijven de salarisschalen per 1-1-2013 gelden.

3. Taakstelling- en beoordelingsgesprekken

Gezien de noodzaak van een goede communicatie tussen leidinggevende en medewerker zullen in de loop van het jaar taakstelling en beoordeling in gesprekken plaatsvinden. De gesprekken worden benut voor het verkrijgen van duidelijkheid over de concrete bijdragen die van de medewerker worden verwacht en over hoe geleverde bijdragen door de leiding worden beoordeeld. In de gesprekken worden de voornaamste overwegingen die gelden voor de salarisvaststelling besproken.

4. Salarisverhoging

Toegekende verhogingen worden per 1 januari volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

IV. INDIVIDUELE GARANTIES

1. Indelingsgarantie

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

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

2. Salarisgarantie

- a. Werkgeefster zal een medewerker die het bij zijn vakgroep behorende minimum eindsalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhogingen toekennen, tenzij een functieverandering- of ontslagprocedure is ingezet.
- b. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgeefster zal, indien zij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Zij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van een jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal zij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.

V. COLLECTIEVE GARANTIES

Per 1 januari garandeert werkgeefster per vakgroep:

- a. dat bij een bezetting van tenminste 50 medewerkers, die het minimum eindsalaris nog niet hebben bereikt:
 - aan deze medewerkers gemiddeld tenminste een verhoging van 3% van het referentiesalaris wordt toegekend;
 - aan ten hoogste 10% van deze medewerkers geen verhoging zal worden toegekend;
- b. dat bij een bezetting van tenminste 50 medewerkers, die minimaal het minimum eindsalaris hebben bereikt, het gemiddelde van de salarissen van deze medewerkers tenminste gelijk zal zijn aan 97% van het referentiesalaris.

Bijlage B VAKANTIEREGELING (behorende bij artikel 15)

1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van deze bijlage, voor dat jaar recht op 25 dagen vakantie.
- c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

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

3. Vakantie bij ontslag in de loop van het kalenderjaar

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

4. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden

- a. Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat. De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2 sub b en bij door werkgeefster toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 37 van deze overeenkomst. Ingeval van ziekte behoudt de medewerker zijn aanspraak over ten hoogste 6 maanden.
- b. Het bepaalde in lid 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a geen aanspraak op vakantie bestaat.

5. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

Collectieve vakantiedagen, gedurende welke medewerkers arbeidsongeschikt zijn, respectievelijk betrokken worden bij gebeurtenissen als genoemd in artikel 17 van deze overeenkomst, worden niet beschouwd als genoten vakantie, mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld.

6. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

7. Vakantiebesteding

- a. Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
- b. Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk aan zijn directe chef de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, de vakantieperiode overeenkomstig zijn wens worden vastgesteld, tenzij de vereiste bezetting in de betreffende periode dat niet toelaat.
- c. Voor het opnemen van de overige vakantiedagen kan volstaan worden met voorafgaand mondeling overleg.
- d. De medewerker kan tijdens het vakantiejaar 5 vakantiedagen besteden aan een van de doelen van à la Carte.

e. Werkgeefster behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor de vaststelling van collectieve vakantieperiode. Artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.

f.. Met inachtneming van het bepaalde in het vorige lid kan de onderneming ten hoogste 15 dagen voor aaneengesloten vakantieperioden aanwijzen. De aanwijzing zal in beginsel voor 1 januari van het vakantiejaar geschieden.

g. Wanneer naar het oordeel van werkgeefster het belang van werkgeefster zulks vereist, kan werkgeefster na overleg met de medewerker een vastgestelde vakantie wijzigen. De schade welke de medewerker door deze wijziging lijdt wordt door werkgeefster vergoed.

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

a. Voor de (ploegen)medewerker die werkzaam is in dienstroosters met een werktijd, die met inachtneming van het gestelde in artikel 12 afwijkt van 8 uren per dienst, wordt de hoogte van het vakantieniveau vastgesteld in uren.

b. Bij vakantie wordt het feitelijk aantal uren volgens het dienstrooster in mindering gebracht op het vakantieniveau.

**Bijlage C INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST
(behorende bij artikel 21)**

DE INKOMENSAFBOUWREGELING

1. Medewerker, die de ploegendienst verlaat en overgaat naar een ander dienstrooster met een lager maandinkomen, komt in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling.

- De hoogte van het af te bouwen bedrag is gelijk aan het verschil tussen het oude maandinkomen (inclusief ploegentoeslag) en het nieuwe maandinkomen (inclusief eventuele (ploegen)toeslag).
- De duur van de afbouwregeling wordt afgeleid van het aantal volle ononderbroken ploegenjaren, met dien verstande, dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 1 maand afbouw. Voor medewerkers van 45 jaar en ouder geldt dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 2 maanden afbouw.
- In de eerste helft van de afbouwregeling ontvangt medewerker 75% van het af te bouwen bedrag, in de tweede helft 25%. De medewerker die vrijwillig de ploegendienst verlaat en jonger is dan 55 jaar ontvangt de helft van bovengenoemde respectievelijke percentages.
- De medewerker van 55 jaar en ouder met minimaal 10 doch minder dan 20 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt met inachtneming van de inkomensafbouwregeling tot aan datum pensionering minimaal 25% van het af te bouwen bedrag.
- De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 20 doch minder dan 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin minimaal 50%.
- De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin 75%.

2. Indien de medewerker op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en hem een uitkering ingevolge de WAO wordt toegekend, komt hij in aanmerking voor de regeling vervat in artikel 26a van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

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

De medewerker die op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en zonder beperkingen is herplaatst in dagdienst komt bij volledige afschatting in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling indien en voor zover deze nog niet uit andere hoofde aan hem is toegekend. De afbouw vindt steeds plaats tot het maandinkomen dat geldt op grond van hetgeen in de diverse leden van art. 26a is bepaald.

3. De medewerker die de ploegendienst onvrijwillig verlaat en in de ploegendienst een maandinkomen genoot gelijk aan of hoger dan dat van een vergelijkbare voltijddagdienstwerker, kan aanspraak maken op een zodanig dienstrooster, dat het daaruit voortvloeiende maandinkomen minimaal overeenkomt met dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijddagdienstrooster. Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing voor de ploegenwerker van 55 jaar of ouder die de ploegendienst vrijwillig verlaat.

4. De betaling ingevolge de inkomensafbouwregeling vervalt bij overgang naar een (ploegen)dienst welke recht geeft op een maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag) dat gelijk of hoger is dan het voor de overgang geldende maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag). De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgeefster dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.

5. Het afbouwbedrag zal bij collectieve salarisverbeteringen dienovereenkomstig worden verhoogd.

6. Ten aanzien van de door medewerkers opgebouwde rechten ingevolge de ploegentoeslaggarantieregeling zoals deze tot 01.01.1989 gold, is de volgende regeling van toepassing:

- a. alle betalingen op grond van de huidige ploegentoeslaggarantieregeling worden gewaarborgd op het niveau zoals dit is bereikt op de dag voorafgaande aan die waarop het nieuwe ploegengebouw is ingevoerd;

b. bij de toepassing van de nieuwe inkomensafbouwregeling tellen alle ploegenjaren mee zoals deze voorafgaande aan de invoeringsdatum van de nieuwe ploegenbeloningsregeling in ploegendienst zijn doorgebracht voor zover althans deze niet zijn geëffectueerd ingevolge de toen geldende ploegentoeslaggarantieregeling.

7. Indien een medewerker die valt onder de ploegentoeslaggarantieregeling van vóór 1 januari 1989 opnieuw in ploegendienst gaat werken vindt bij het verlaten van de ploeg afbouw van zijn ploegentoeslag plaats tot het garantieniveau dat is bereikt op basis van de garantieregeling die gold vóór 1 januari 1989.

Bijlage D TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG (behorende bij artikel 21)

- Het maandsalaris van de ploegenwerker wordt bepaald door het maandsalaris volgens artikel 18 van deze overeenkomst te vermenigvuldigen met het basispercentage.
- Het basispercentage wordt als volgt berekend:

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

- De ploegentoeslag wordt bepaald door het totaal van de inconveniëntie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconveniëntieschema in artikel 21 lid 3 van deze overeenkomst te delen door het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus. De uitkomst daarvan wordt vermenigvuldigd met het basispercentage.
- De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

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

- Voor een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag verwijzen wij u naar de brochure "Beloningsregelingen ploegenwerkers".

*) Voor de volcontinuuroosters: 4/5- en 5-ploegendienst en daarvan afgeleide roosters vindt de berekening plaats op basis van 38 uren per week.

**) Bij berekening van het maandsalaris van een 4-ploegendienstwerker wordt uitgegaan van 150 te werken uren in een cyclus, terwijl bij berekening van de ploegentoeslag wordt uitgegaan van 157,5 uren in een cyclus.

Bijlage E OVERLEG

Naast het overleg tussen partijen, zoals aangegeven in artikel 7 lid 1, vindt binnen de organisatie op initiatief van het betrokken management dan wel vakorganisaties regulier overleg plaats. In dit overleg kunnen onder meer de volgende onderwerpen worden besproken:

*** Gang van zaken**

Hierbij komen de omzet en financiële resultaten van het betrokken bedrijfsonderdeel aan de orde alsmede eventuele bijzondere projecten c.q. activiteiten.

*** De werkgelegenheid**

Samenhangend met de gang van zaken wordt informatie verstrekt over de verwachte ontwikkeling in de werkgelegenheid.

*** Flexibiliteit**

In het kader van de toename van behoefte aan flexibiliteit kunnen concrete uitwerkingen van flexibiliteitsmodellen aan de orde worden gesteld, zoals flexibele contractvormen, uitzendkrachten, flexibele werktijdroosters, deeltijd, werken op zaterdag.

*** Werkgelegenheidsplan**

De activiteiten in het kader van het WGP zoals aandacht voor speciale categorieën op de arbeidsmarkt en opleidingsactiviteiten voor deelnemers aan het WGP.

*** Positie van vrouwen**

Hierbij kan onder meer de aandacht voor vrouwen bij werving en selectie, bij loopbaan en opleidingen, alsmede de situatie m.b.t. ouderschapsverlof en kinderopvang aan de orde worden gesteld.

*** Inzetbaarheid**

Het inzetbaarheidspan waarbij gebruik gemaakt kan worden van diverse instrumenten, zoals employability check (1 x 4 jaar); Opleidings-/ontwikkelingsplan per medewerker op basis hiervan aangegeven training/opleiding/jobverbreding een laatste poging tot een akkoord te komen, leggen wij 3 verschillende scenario's ten aanzien van de loonaanpassing en pensioenbijdrage bij u neer. Aan u het verzoek deze te bespreken en een reactie te geven.
ing.

*** Opleidingen**

De inspanning op het gebied van opleidingen in het bedrijfsonderdeel, waarbij naast de totale deelname ook de deelname naar bijvoorbeeld functieniveau, leeftijd en opleidingssoort besproken kan worden.

*** Loopbaanbeleid**

De wijze waarop het loopbaanbeleid binnen het bedrijfsonderdeel wordt ingevuld afhankelijk van de aard van de werkzaamheden. Personeelssamenstelling, opleidingsniveau, etc.

*** Salaris- en indelingsbeleid**

De wijze van uitvoering van het beoordelings-, salaris- en indelingsbeleid kan aan de orde gesteld worden. Als informatie worden jaarlijks de statistieken salarisbeleid (met collectieve garanties) op plant- en bedrijfsniveau verstrekt.

Bijlage F INTERNE- EN EXTERNE BEMIDDELING

Bemiddelingsactiviteiten zijn van groot belang in organisaties die aan veranderingen onderhevig zijn. Een grotere aandacht voor o.a. mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers is gewenst. In het kader hiervan kunnen bemiddelingsactiviteiten belangrijk zijn. Om tot een effectieve bemiddeling te komen, wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning door de personeelsdienst.

Bijlage G ZORGVERLOF

De Wet Arbeid en Zorg kent de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof.

Het betreft dan calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschap- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.

Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet-betaald verzuim. Artikel 16 lid 2 van de CAO geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof en kraamverlof vormen van niet-betaald verzuim zijn.

De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de wettelijke regelingen ingezet kunnen worden voor zorgverlof.

Dat zijn:

1. Verlet (art 13)
2. Spaarverlof (Bijlage J)
3. Niet-betaald verzuim (art. 16)
4. (Tijdelijk) deeltijdwerken (art. 12)

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

Bijlage H ANTERYON A LA CARTE SYSTEEM

Het keuzesysteem "Anteryon à la carte" is gebaseerd op de mogelijkheid om de waarde van een aantal standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen), waarop de medewerker op basis van de CAO aanspraak heeft, aan te wenden voor een zelf gekozen, andere bestemming. De totale bruto waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket blijft gelijk. De standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen) zijn onder te verdelen in twee categorieën, namelijk "Geld" en "Tijd".

KEUZEMOMENT

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

GEVOLGEN

De keuze voor het inzetten van brutoloon voor een andere bestemming kan gevolgen hebben voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon voor sociale zekerheidsuitkeringen, zoals WW, WAO en WIA. Nadelige gevolgen van gemaakte keuzen op sociaal zekerheids-, fiscaal en andere terreinen, alsmede het risico ten gevolge van eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door werkgeefster worden gecompenseerd. Wanneer wordt gekozen voor het inzetten van brutoloon, dan heeft dit gevolgen voor de vaststelling van de hoogte van het vakantiegeld. Om die reden hoeft de medewerker van zijn brutoloon ook slechts 100/108e deel van de waarde van de gekozen bestemming in te zetten. De hoogte van alle andere Anteryon' interne loonafhankelijke uitkeringen, toeslagen, etc., wordt vastgesteld als ware het brutoloon niet verlaagd.

IN TE ZETTEN BRONNEN

1. Geld

- a. Salaris incl. toeslagen
- b. vakantiegeld
- c. Extra gratificaties/bonussen
- d. Incidenteel overwerk.

2. Tijd

- a. Bovenwettelijke vakantiedagen (bij voltijdsdienstverband maximaal 5 dagen), die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;
- b. Compensatiedag(en) collectieve vakantie;
- c. Maximaal 13 verletdagen (minus het aantal collectief vastgestelde dagen) die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;
- d. Toegekend betaald verzuim i.v.m. gemaakte overuren.

BESTEMMINGEN

- a. Extra geld door het geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen van de bron "Tijd"
- b. Benefits:
 1. Spaarloonregeling
 2. Fietsenplan
 3. Levensloopregeling (indien per 31 december 2011, minimaal € 3.000,- gespaard)
 4. 7 koopdagen
 5. Vakbondscontributie

Bijlage I AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

Overige afspraken

- Als er wijzigingen in CAO-bepalingen nodig zijn als gevolg van gerechtelijke uitspraken in het kader van de Wet Gelijke Behandeling zullen partijen in overleg treden.
- Voor zover niet aan de orde in deze CAO-gesprekken heeft Anteryon het voorstel van vakorganisaties overgenomen om CAO-bepalingen gekoppeld aan leeftijd ongewijzigd te laten. Daar waar zich problemen voordoen tijdens de looptijd van de CAO zullen partijen een arbeidsvoorwaardelijke oplossing zoeken.
- Er worden werkgroepen opgericht om gedurende de looptijd van de Cao vorm te geven aan de volgende onderwerpen:
 - o Salarishuis vernieuwen (inclusief gevolgen beoordelingen)
 - o Tekstueel en redactioneel Cao doorlopen
 - o Employability verder uitwerken en concretiseren
 - o Flexwerken en thuiswerken

Met als voorwaarde dat er voldoende financiële middelen zijn om deze projecten met externe expertise te ondersteunen.

Bijlage J PENSIOENREGLEMENT

Middelloodregeling

De pensioenregeling is een middelloodregeling en voorziet in een ouderdomspensioen, een partnerpensioen, een wezenpensioen en een arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze geldt voor alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben met een looptijd van tenminste twee maanden.

Het ouderdomspensioen is de levenslange uitkering die de deelnemer ontvangt vanaf de pensioendatum. De deelnemer bouwt over ieder deelnemingsjaar een gedeelte van het ouderdomspensioen op. Het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen bedraagt per deelnemingsjaar de som van:

- a. 2% van de jaarlijks vast te stellen pensioengrondslag; en
- b. 0,6% van de jaarlijks vast te stellen franchise.

Het ouderdomspensioen is daarmee een afspiegeling van de gemiddeld tijdens de deelneming geldende pensioengrondslag en franchise (middelloodregeling).

Het partnerpensioen is een uitkering aan de partner van de deelnemer, die wordt uitgekeerd na het overlijden van de deelnemer. Het partnerpensioen wordt verzekerd op basis van een tijdelijke risicoverzekering. Dit betekent dat het partnerpensioen is verzekerd zolang de werknemer deelnemer is. Nadat de deelname aan de pensioenregeling is geëindigd is het partnerpensioen alleen verzekerd indien en voor zover gebruik is gemaakt van de mogelijkheid van uitruil ouderdomspensioen in partnerpensioen op grond van artikel "Uitruilen ouderdomspensioen in partnerpensioen".

Het wezenpensioen is een uitkering voor kinderen van de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde, die wordt uitgekeerd na het overlijden van de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde. Bij overlijden van de deelnemer is het wezenpensioen voor ieder kind gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen waarop de deelnemer recht zou hebben gehad als hij tot de pensioendatum deelnemer zou zijn gebleven.

Het arbeidsongeschiktheidspensioen is een uitkering die bedoeld is om inkomensachteruitgang van de deelnemer door arbeidsongeschiktheid te beperken. De arbeidsongeschikte deelnemer ontvangt een percentage van het berekende arbeidsongeschiktheidspensioen. Dit percentage wordt gebaseerd op de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) wordt vastgesteld.

Financiering

De verzekering is ondergebracht bij NV. Interpolis BTL.

De deelnemer draagt bij in de kosten van de pensioenregeling. De eigen bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag (pensioengevend inkomen minus de franchise) en bedraagt voor nieuwe werknemers 6%.

Voor werknemers in dienst getreden van de werkgever op of voor 1 januari 2008, geldt een overgangsscenario waarbij er een gedeeltelijke compensatie plaatsvindt.

Met ingang van 1 juli 2010 betalen zij 6% pensioenpremie en ontvangen 4,5% compensatie.

Reglement

Voor de volledige inhoud, verwijzen wij naar het Pensioenreglement Anteryon B.V. Anteryon Wafer Optics B.V. d.d. 9 december 2008.