

Collectieve ArbeidsOvereenkomst Unilever Nederland

Onderdeel I – Overlegbepalingen

Onderdeel II – Algemeen geldende bepalingen

1 mei 2007 – 1 maart 2009

Unilever Nederland Holdings B.V.
Afdeling Arbeidsverhoudingen

oktober 2008

INHOUDSOPGAVE

ONDERDEEL I

OVERLEGBEPALINGEN	6
GEWIJZIGDE ARBEIDSVERHOUDINGEN	7
DE NIEUWE CAO	8
ARTIKEL 1 STRUCTUUR VAN DE CAO	9
ARTIKEL 2 DEFINITIES.....	9
ARTIKEL 3 OVERLEGNIVEAUS	10
ARTIKEL 4 AFWIJKENDE AFSPRAKEN	11
ARTIKEL 5 NIEUWE AFSPRAKEN	11
ARTIKEL 6 LOOPTIJD AFWIJKENDE EN AANVULLENDE AFSPRAKEN.....	12
ARTIKEL 7 GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO	12
ARTIKEL 8 FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN	12
ARTIKEL 9 DUUR VAN DE CAO	14
ARTIKEL 10 MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGING	14

INHOUDSOPGAVE

ONDERDEEL II

ALGEMEEN GELDENDE BEPALINGEN	15
ARTIKEL 1 PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING	16
ARTIKEL 2 AANPASSING ARBEIDSDUUR/DEELTIJD/DUOBANEN	17
ARTIKEL 3 VACATURES	19
ARTIKEL 4 ARBEID EN ZORG	19
ARTIKEL 5 TIJDSPAREN.....	19
ARTIKEL 6 KOPEN EN VERKOPEN VAN TIJD.....	20
ARTIKEL 7 GEOORLOOFD VERZUIM.....	20
ARTIKEL 8A UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	22
ARTIKEL 8B REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET (VERBETERING) POORTWACHTER	25
ARTIKEL 9 LOONWAARDE.....	28
ARTIKEL 10 GEEN ARBEID, GEEN LOON	28
ARTIKEL 11 SPAARLOONREGELING, PREMIESPAARREGELING EN AANDELEN- OPTIEREGELING	28
ARTIKEL 12 RESULTAAT AFHANKELIJKE BONUS	29
ARTIKEL 13 WIJZIGING PENSIOENREGELING; PENSIOENVERHOGING	29
ARTIKEL 14 GEÏNTEGREERDE AANPAK WL 1	30
ARTIKEL 15 FUNCTIEWAARDERING	30
ARTIKEL 16 BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURES BEHORENDE BIJ DE ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING	31
ARTIKEL 17 BEOORDELING	32
ARTIKEL 18 BELONING	34
ARTIKEL 19 NEVENWERKZAAMHEDEN.....	37
ARTIKEL 20 GEHEIMHOUDING	38
ARTIKEL 21 PUBLICATIES	38
ARTIKEL 22 VERGOEDING WOON-WERKVERKEER.....	38

INHOUDSOPGAVE

BIJLAGEN

BIJLAGE 1	ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE MATCH!.....	39
BIJLAGE 2	UNILEVER PREMIESPAARREGELING	44
BIJLAGE 3	UNILEVER SPAARLOONREGELING.....	51
BIJLAGE 4	UNILEVER AANDELENOPTIEREGELING NEDERLAND	58
BIJLAGE 5	KLACHTENREGELING UNILEVER NEDERLAND	62
BIJLAGE 6	CONSEQUENTIES TEN AANZIEN VAN HET UNILEVER DIENSTVERBAND BIJ HET AANVAARDEN VAN HET LIDMAATSCHAP VAN VERTEGENWOORDIGENDE EN/OF OPENBARE ORGANEN.....	66
BIJLAGE 7	TEKSTEN ARTIKELEN 7:635 EN 7:642 BW	69
BIJLAGE 8	INFORMATIE VAKVERENIGINGEN, OVERLEGBEPALING	71
BIJLAGE 9	UNILEVER GEDRAGSCODE	72

Unilever Nederland B.V., bestaande uit:

Sourcing Unit Nassaukade
Sourcing Unit Calvé
Sourcing Unit Oss
Sourcing Unit Loosdrecht
Unilever Nederland Ice Cream and Frozen
Unilever Nederland Home and Personal Care
Unilever Food Solutions
Unilever Nederland Foods

Unilever Nederland Holdings B.V., bestaande uit:

Corporate Centre, Rotterdam
Finance Focus Nederland, Vlaardingen
National Management, Rotterdam
Stichting Unilever Pensioenfonds Progress, Rotterdam
Unilever Nederland Services (voorheen URM), Rotterdam
Unilever Research and Development Vlaardingen, Vlaardingen

BAC B.V., Naarden

Lever Fabergé Europe, Sourcing Unit Vlaardingen B.V.

Ola Produktie B.V., Hellendoorn

Elk als partij ter ene zijde,
verder te noemen Unilever,

en ten deze vertegenwoordigd door Unilever Nederland Holdings B.V.,

en

CNV Bedrijvenbond, Houten

De Unie, Culemborg

verder te noemen de vakverenigingen, elk als partij ter andere zijde,
zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen:

Collectieve ArbeidsOvereenkomst Unilever Nederland

Onderdeel I Overlegbepalingen

Van de bepalingen in onderdeel I kan niet decentraal worden afgeweken

GEWIJZIGDE ARBEIDSV ERHOUDINGEN

Algemeen

Unilever wil groeien. Daarvoor zijn werknemers nodig die zich ontwikkelen, die in hun werk een focus hebben op resultaat en die in hun werk verantwoordelijkheid nemen, ook voor hun arbeidsvoorwaarden. Essentieel daarbij is dat werknemers en leidinggevend en afspraken maken over rollen en verantwoordelijkheden. Degenen die bij Unilever werken, moeten elkaar kunnen vertrouwen, goed met elkaar kunnen samenwerken en gericht zijn op de wensen van de klant en consument.

Kortom, voor de gewenste groei is een investering in de arbeidsverhoudingen binnen Unilever in Nederland nodig. Deze CAO is daarvoor een aanzet. Minder zaken gedetailleerd op hoog niveau regelen, meer overlaten aan overleg. Bij dat overleg gelden uitgangspunten als vertrouwen en wederkerigheid. .

Normen en waarden

Het werk binnen Unilever wordt steeds meer op basis van doelstellingen gestuurd en minder op basis van directe aansturing in de uitvoering. Steeds meer beslissingen worden door steeds meer werknemers zelf genomen. De directe gevolgen voor het succes van de onderneming worden meer en meer mede bepaald door het handelen van individuele werknemers. Unilever moet de mensen daarom de ruimte geven, maar er is meer nodig. Het handelen van werknemers en leidinggevend en moet getoetst kunnen worden aan collectief bepaalde, gedragen en expliciet gemaakte normen en waarden. Zo is er een Unilever Gedragscode ontwikkeld waaraan alle ondernemingen zich moeten houden. Deze code is vooral bedoeld aan te geven hoe Unilever dient te handelen ten opzichte van de eigen werknemers en de omgeving. Ten aanzien van werknemers wordt onder meer het volgende gezegd:

- het werven, tewerkstellen en bevorderen van werknemers wordt door Unilever-bedrijven uitsluitend gedaan op grond van vereisten en vaardigheden die nodig zijn voor het werk dat gedaan moet worden;
- Unilever schept wereldwijd veilige en gezonde arbeidsomstandigheden voor haar werknemers;
- goede communicatie is van groot belang. Deze vindt gewoonlijk plaats door informatie en consultatie per bedrijf.

Daarnaast toetsen de Unilever-bedrijven in Nederland het handelen van hun werknemers en leiders aan in acht te nemen normen en waarden. Daarbij is er één begrip dat bij de totstandkoming en de toepassing van arbeidsvoorwaarden essentieel is, namelijk het begrip wederkerigheid. Wederkerigheid in relatie tot arbeidsvoorwaarden laat zich het best als volgt omschrijven: niet altijd is het noodzakelijk of mogelijk om afspraken tussen werknemers vooraf te reguleren. Als personen onderling afspraken kunnen maken, zijn regels overbodig.

De geest waarbinnen die afspraken tot stand moeten komen, hoeft dan slechts beschreven te worden; wederkerigheid is daarbij het leidend principe: afhankelijk van de behoefte en de omstandigheden en op basis van een relatie (gekenmerkt door gezamenlijke normen en waarden) komen afspraken tot stand.

DE NIEUWE CAO

Algemeen

De CAO beoogt ruimte te bieden aan hetgeen hiervoor is gesteld. Nadere invulling van de CAO op locatie is een eerste stap naar decentralisatie, naar het brengen van verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Hoe je met elkaar wilt samenwerken, kan immers alleen op locatie worden afgesproken.

De collectieve arbeidsovereenkomst van Unilever bevat naast bepalingen die op centraal niveau worden afgesproken en decentraal niet mogen worden gewijzigd, ook bepalingen die op een lager niveau geregeld mogen worden of nader ingevuld kunnen c.q. moeten worden. Ook zijn afspraken gemaakt over onderwerpen welke gedurende de looptijd van de CAO gewijzigd en/of ingevoerd zullen worden.

Binnen het kader van deze CAO zal dan ook sprake zijn van een permanent overleg over aanpassingen. Uitgangspunt daarbij is dat dit geschiedt op basis van gelijkheid en wederkerigheid.

Partijen bij de CAO Unilever Nederland spreken in dat kader de intentie uit dat de verhoudingen tussen de vakverenigingen en Unilever Nederland Holdings B.V. zich zullen kenmerken door constructief overleg, ook ten aanzien van mogelijke geschillen.

Decentraal overleg

Voordat op lokaal niveau decentraal overleg in het kader van deze CAO gevoerd kan worden, moet tussen de ondernemingsraad en de bestuurder van deze ondernemingsraad, desgewenst bijgestaan door één of meer bestuurders van de vakverenigingen, een aantal duidelijke afspraken gemaakt worden. Deze betreffen in ieder geval:

- de lokale spelregels in acht te nemen bij decentraal onderhandelen. Met name die spelregels die gelden bij verdere delegatie van bevoegdheden naar een lager niveau en de wijze waarop directie en ondernemingsraad zich ervan vergewissen of voldoende ondersteuning voor een (te maken) afspraak bestaat. De in de CAO geformuleerde spelregels dienen daarbij als randvoorwaarde;
- faciliteiten van ondernemingsraadsleden, waaronder de benodigde tijd;
- de noodzakelijke training en opleiding.

Ook de ondernemingsraad en zijn bestuurder hebben een duidelijke verantwoordelijkheid met betrekking tot het goed functioneren van decentraal overleg. In het bijzonder zijn zij verantwoordelijk voor:

- het promoten van het belang van de ondernemingsraad in het algemeen;
- het promoten van ondernemingsraadwerk als passend in ontwikkelingsplannen van werknemers (onderdeel POP);
- bevorderen naleven spelregels voor decentraal overleg;
- bevorderen dat leidinggevenden en werknemers in staat zijn om op een juiste manier overleg te voeren.

De Stuurgroep heeft als opdracht het goed functioneren van deze CAO te bevorderen.

ARTIKEL 1 - STRUCTUUR VAN DE CAO

1. De CAO komt tot stand door overleg tussen de concerndirectie van Unilever Nederland Holdings B.V. en de vakverenigingen.
2. Naast bepalingen over arbeidsvoorwaarden staan in de CAO-bepalingen over de structuur van de CAO en bepalingen met rechten en plichten van CAO-partijen.
3. De bepalingen over arbeidsvoorwaarden kunnen voor verschillende (groepen) werknemers verschillen. Sommige bepalingen over arbeidsvoorwaarden worden van zo groot belang geacht, dat deze voor alle onderdelen van het Unilever-concern in Nederland gelijkelijk zullen gelden.
4. Voor tussentijdse wijzigingen van, en aanvullingen op de CAO geldt het bepaalde in onderdeel I van de CAO.

ARTIKEL 2 – DEFINITIES

1. Lokale
bedrijfseenheid : Een (Unilever-)onderneming in de zin van de WOR.
2. Werkmaatschappij : Een samenstel van lokale (Unilever-)bedrijfseenheden binnen één organisatorisch verband, niet zijnde Unilever Nederland Holdings B.V.
3. Werkgever : Unilever Nederland Holdings B.V., dan wel de tot het Unilever-concern in Nederland behorende ondernemingen, zoals deze in de considerans van deze overeenkomst zijn vermeld.
4. Vakvereniging : Iedere vakvereniging die partij is bij deze overeenkomst.
5. Werknemer : Voor de onderdelen I en II van de CAO wordt onder werknemer verstaan een ieder in dienst van de werkgever, met uitzondering van diegenen op wie een (bedrijfstak-)CAO van toepassing is, van managers in dienst van Unilever Nederland Holdings B.V., van vakantiewerkers en van zogenoemde proevers.
6. Stuurgroep : De Stuurgroep bestaat uit drie bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen en namens de werkgever de VP Human Resources Benelux en maximaal vier vertegenwoordigers van Human Resources Unilever in Nederland.
7. Periodiek overleg : Het overleg tussen de drie bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen en door ieder van de vakverenigingen aan te wijzen kaderleden met de VP HR Benelux en maximaal vier vertegenwoordigers van Human Resources Unilever in Nederland.

ARTIKEL 3 – OVERLEGNIVEAUS

1. **Niveau 1**

Het overleg tussen de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. en de vakverenigingen wordt aangeduid als het centrale overlegniveau.

In het kader van de CAO kan tevens overleg plaatsvinden tussen:

Niveau 2

directie van een werkmaatschappij¹ enerzijds en vertegenwoordigers van de vakverenigingen anderzijds. Per betrokken locale bedrijfseenheid kan een afgevaardigde van de ondernemingsraad aan het overleg deelnemen;

Niveau 3

directie van de locale bedrijfseenheid en de ondernemingsraad. De ondernemingsraad wordt bij dit overleg desgewenst bijgestaan door één of meer bestuurders van de vakverenigingen²;

Niveau 4

directie en een onderscheiden deel van de werknemers. Een uit dit overleg resulterende afspraak geldt alleen indien hij/zij niet door meer dan 30% van de betrokken werknemers wordt verworpen;

Niveau 5

de werknemer en zijn/haar direct-leidinggevende.

2. Bij het totstandkomen van een (nieuwe) CAO zullen centrale overlegpartijen vaststellen welke bepalingen voor alle onderdelen van het Unilever-concern in Nederland gelijk zullen zijn.

Ten aanzien van alle onderwerpen zullen centrale overlegpartijen mede in overweging nemen in hoeverre op lagere overlegniveau's nadere invulling kan plaatsvinden, dan wel in hoeverre het inhoudelijk regelen van een onderwerp kan worden overgelaten aan lagere overlegniveau's.

3. Indien op enig overlegniveau door partijen geen nadere invulling dan wel regeling van één of meerdere onderwerpen gemaakt kunnen worden, kunnen betrokken partijen het naast hogere overlegniveau om advies vragen.

4. Wanneer partijen ondanks ampel overleg en ondanks advies van het naast hogere overlegniveau niet in staat zijn de kwestie te regelen, zal/zullen het/de desbetreffende onderwerp(en) naar het naast hogere overlegniveau verschuiven.

Partijen op het hogere overlegniveau zullen trachten de kwestie zo goed mogelijk te regelen.

5. Mochten partijen op het naast hogere overlegniveau hier, ondanks goed overleg, niet in slagen, dan worden de besprekingen wederom naar een naast hoger overlegniveau verschoven, net zo lang tot partijen de kwestie hebben geregeld dan

¹ Per 1 mei 2008 is er de volgende werkmaatschappij: Unilever Nederland B.V.

² Het bepaalde in dit Artikel(lid) laat onverlet dat aan de ondernemingsraad bij CAO ook andere bevoegdheden kunnen zijn toegekend. Deze andere bevoegdheden kunnen niet gelijkgesteld worden met de bevoegdheden die voor de ondernemingsraad gelden op overlegniveau 3.

wel totdat de kwestie bij de centrale overlegpartijen is beland. Deze zullen zich inspannen om op constructieve wijze tot een oplossing te komen.

6. De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de in onderdeel I van de CAO opgenomen spelregels.
7. Indien de agenda van de Stuurgroep daartoe aanleiding geeft kan iedere vakorganisatie één kaderlid uitnodigen om een agendapunt tijdens de Stuurgroepvergadering bij te wonen, vooraf dient hierover overeenstemming te zijn.

ARTIKEL 4 - AFWIJKENDE AFSPRAKEN

1. Indien van een (onderdeel van een) bepaling kan worden afgeweken, kan op overlegniveau 2 worden overeengekomen dat in de plaats van een (deel van een) bestaande CAO-bepaling een andere bepaling zal gelden. Een dergelijke overeenkomst wordt aangemeld bij centrale overlegpartijen. Met inachtneming van het bepaalde in lid 4 nemen centrale overlegpartijen de overeenkomst over en melden de nieuwe CAO-bepaling als tussentijdse wijziging van de CAO aan bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De nieuwe bepaling komt in plaats van de oude.
2. Ook op lager niveau dan op niveau 2 kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt, maar alleen indien het naast hogere overlegniveau heeft aangegeven dat het betreffende onderwerp niet op dat naast hogere overlegniveau hoeft te worden geregeld. Ontbreekt niveau 2 dan dient in dit Artikel te worden gelezen niveau 3.
3. Het bepaalde in Artikel 3, lid 2, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.
4. Centrale overlegpartijen nemen een op een lager overlegniveau tot stand gekomen afspraak als bedoeld in lid 1 of 2 over, tenzij evident is dat de wijze waarop deze afspraak tot stand is gekomen deze afspraak niet kan dragen of tenzij de afspraak in strijd is met kenbaar beleid van partijen op centraal niveau.

ARTIKEL 5 - NIEUWE AFSPRAKEN

1. Over onderwerpen waarin deze CAO niet voorziet, dan wel waarvoor niet expliciet geregeld is dat decentrale afspraken nodig zijn, kunnen op overlegniveau 2 afspraken worden gemaakt. Indien partijen willen dat deze afspraken zullen gelden als CAO, melden zij deze bij centrale overlegpartijen. Centrale overlegpartijen kunnen de afspraken overnemen. Doen zij dat, dan zullen zij de nieuwe bepaling als tussentijdse aanvulling op de CAO melden bij het Ministerie van SZW, directie Uitvoering Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) .
2. Ook op een lager niveau dan op niveau 2 (of bij ontbreken daarvan: op niveau 3) kunnen afspraken worden gemaakt, maar alleen indien het naast hogere overlegniveau heeft aangegeven dat het betreffende onderwerp niet op dat naast hogere overlegniveau hoeft te worden geregeld.
3. Het bepaalde in Artikel 3, lid 2, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 6 - LOOPTIJD AFWIJKENDE EN AANVULLENDE AFSPRAKEN

1. De op basis van Artikel 4 of 5 gemaakte afspraken expireren in beginsel tegelijk met de andere bepalingen van de CAO.
2. De hiervoor bedoelde afspraken hebben echter nawerking. Tot het einde van de dertiende week nadat een nieuwe CAO tot stand is gekomen, kan elk van de bij een decentrale afspraak betrokken partijen schriftelijk bij centrale overlegpartijen melden dat zij de afspraken niet wenst te verlengen. Behoudens een dergelijke melding³ worden de decentrale afspraken na voornoemde termijn wederom omgaand als wijziging op of aanvulling van de nieuwe CAO geregistreerd.
3. Meldt één van de bij een decentrale afspraak betrokken partijen echter binnen de in lid 2 genoemde termijn schriftelijk bij centrale overlegpartijen dat zij één of meer afspraken niet wenst te verlengen, dan geldt voor die afspraken dat geen der betrokken partijen, werkgevers noch werknemers, aan die afspraken rechten kunnen ontleen na het einde van de looptijd van de (oude) CAO dan wel, indien dat een later moment is, na het einde van de dertiende week nadat de nieuwe CAO tot stand is gekomen.

ARTIKEL 7 - GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO

1. Indien op enig overlegniveau een geschil rijst omtrent de uitleg van de overeenkomst, zullen betrokken partijen trachten het geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, zullen partijen het geschil voor advies voorleggen aan de Stuurgroep. De Stuurgroep adviseert binnen twee maanden. Partijen kunnen een unaniem advies slechts gemotiveerd naast zich neerleggen.
2. Eerst wanneer gebleken is dat het geschil ook na advies van de Stuurgroep niet kan worden opgelost, kunnen werkgever en/of de vakverenigingen zowel tezamen als ieder afzonderlijk het geschil aan de rechter voorleggen.

ARTIKEL 8 - FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn/haar vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het als afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van organen die genoemd zijn in de statuten van de vakverenigingen.
2. Indien de werkgever de wens daartoe te kennen geeft, zal iedere vakvereniging voor het begin van ieder kalenderjaar meedelen hoeveel verlofdagen, benodigd voor vakbondswerk, in het komende jaar naar verwachting zullen worden aangevraagd.
3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn/haar vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten.
4. Indien een vakvereniging in overleg met de directie Unilever Nederland Holdings B.V. of met de directie van een lokale bedrijfseenheid wenst te treden, staat het de betrokken bestuurder van de vakvereniging vrij zich in het overleg te doen bijstaan

³ Indien de CAO zodanig wordt gewijzigd dat de decentrale afspraken niet onverkort kunnen worden verlengd, worden decentrale partijen alsnog in de gelegenheid gesteld hun afspraken te herzien.

door een delegatie van één of meer leden van zijn vakvereniging die in het betrokken bedrijfsonderdeel werkzaam zijn.

5. Iedere vakvereniging zal de directie schriftelijk meedelen wie haar kaderleden in het bedrijf van werkgever zijn.
- 6.1 De werkgever zal er zorg voor dragen, dat de positie van de kaderleden in de onderneming uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als kaderlid.
- 6.2 Eventuele klachten van degenen op wie het in dit en het voorgaande lid gestelde betrekking heeft, zullen in rechtstreeks overleg tussen de bezoldigde vertegenwoordiger(s) van de desbetreffende vakvereniging(en) en de werkgever worden behandeld. Indien de werkgever voornemens is, de arbeidsovereenkomst met een kaderlid te beëindigen, zal dit niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en een bezoldigde bestuurder van de betrokken vakvereniging.
- 6.3 De arbeidsovereenkomst met een vakbondslid kan niet worden beëindigd wegens activiteiten die het vakbondslid t.b.v. of namens de vakbond of haar leden (heeft) verricht.

Indien Unilever de kantonrechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, zal zij aannemelijk moeten maken dat de voorgenomen ontbinding niet wordt gevraagd wegens activiteiten die het vakbondslid ten behoeve van of namens de vakbond (heeft) verricht.

- 6.4 Een gesprek tussen Unilever en een vakbondskaderlid met betrekking tot diens activiteiten als vakbonds(kader)lid vindt alleen plaats in aanwezigheid van de betrokken vakbondbestuurder tenzij deze en/of het kaderlid hiervan afziet. Unilever stuurt niet eerder een brief aan een vakbonds(kader)lid over diens handelen of nalaten dan nadat de vakbondbestuurder hiervan kennis heeft genomen en in de gelegenheid is gesteld zijn opvatting te geven.
7. In beginsel worden kadervergaderingen buiten werktijd gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zonodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.
8. De kaderleden kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met individuele leden van de vakverenigingen.
9. Door kaderleden zal in redelijke mate gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in de leden 7 en 8 bedoelde activiteiten. Daarbij zal voor de gezamenlijke kaderleden een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers op wie de CAO van toepassing is, niet worden overschreden.
10. De kaderleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste twee dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de directie vastgestelde wijze, geregistreerd.
11. In iedere onderneming zijn voor de vakverenigingen één of meer publicatieborden beschikbaar. Indien een mededeling op de publicatieborden wordt gehangen, wordt

hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door de directie aangewezen functionaris. De vakvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie; hierop zal door de werkgever generlei controle worden uitgeoefend.

12. De werkgever zal kaderleden toestaan ten behoeve van de vervulling van hun taak gebruik te maken van communicatiemiddelen en vermenigvuldigingsapparatuur, een en ander binnen de grenzen van de redelijkheid en de billijkheid.
13. Indien één of meer bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen in werktijd contact wil opnemen met één of meer kaderleden, zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden. Daartoe zal of de betrokken functionaris of het betrokken kaderlid tijdig contact opnemen met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris.
14. Ingeval in het overleg tussen werkgever en vakverenigingen de bestuurders van de vakverenigingen zich laten bijstaan door in de onderneming werkzame leden, zal - teneinde deel te kunnen nemen aan dit overleg - aan de vakbondsleden werkzaam in ploegendiensten dezelfde faciliteiten worden verleend als in die onderneming gelden voor ploegendienstwerknemers die lid zijn van de ondernemingsraad.
15. De krachtens dit Artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde in lid 13 kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.

ARTIKEL 9 - DUUR VAN DE CAO

Deze CAO loopt van 1 mei 2007 tot 1 maart 2009 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

ARTIKEL 10 - MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland is zowel de werkgever als elk der vakverenigingen gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst tussentijdse herzieningen van de CAO aan de orde te stellen.
2. Partijen zullen onduidelijkheden, fouten en ongerijmdheden in de tekst van de CAO (dit ter beoordeling van CAO-partijen), die zijn ontstaan als gevolg van de overgang van de:
 - ARU;
 - de algemene regels betreffende de individuele arbeidsovereenkomst en nadere regels betreffende het vaststellen van de salarissen van assistant managers in dienst van Unilever Nederland Holdings B.V.;
 - de CAO Unilever Sourcing Unit Loosdrecht/Baarn;
 - de CAO voor de vleeswarenindustrie zoals deze van toepassing was op werknemers van Unox, naar de CAO Unilever Nederland Holdings B.V. en de daarmee gepaard gegaan zijnde tekstuele wijzigingen, zo spoedig mogelijk en in goed overleg herstellen⁴.

⁴ Met de overgang naar de CAO Unilever Nederland Holdings B.V. zijn geen (belangrijke) inhoudelijke wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden beoogd, wel een belangrijke modernisering van het collectieve arbeidsvoorwaardenpakket. Dit Artikelid slaat dus niet op wijzigingen als gevolg van de CAO-onderhandelingen.

Collectieve ArbeidsOvereenkomst Unilever Nederland

Onderdeel II Algemeen Geldende Bepalingen

Van de bepalingen in onderdeel II kan niet decentraal (zoals aangegeven in onderdeel I) worden afgeweken, tenzij expliciet is aangewezen dat afwijking wel mogelijk is

ARTIKEL 1 – PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING

1. Algemeen

Unilever heeft er groot belang bij haar werknemers te ondersteunen en te stimuleren in hun ontwikkeling. Werknemers op hun beurt zullen zich voortdurend moeten aanpassen aan nieuwe functie-eisen, willen zij in staat zijn om ook op langere termijn een positieve bijdrage te (kunnen) leveren. Tegelijkertijd betekent blijvende ontwikkeling en scholing dat werknemers zich een sterkere positie op de interne (Unilever) en de externe arbeidsmarkt verwerven.

Ontwikkeling van werknemers richt zich op twee te onderscheiden aspecten. Enerzijds de benodigde vaardigheden (skills), dat wil zeggen het noodzakelijke kennisniveau en anderzijds de bekwaamheden (competenties)

2. Doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid

Met betrekking tot (persoonlijke) ontwikkelingsinspanningen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid. Die doelstellingen zijn:

- a. het op peil houden en verbeteren van de kennis van werknemers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid, zowel met het oog op de ontwikkelingen in de ondernemingen als het opsporen, onderkennen en ontwikkelen van kwaliteiten van werknemers;
- b. werknemers in staat stellen op de langere termijn een (andere) functie te kunnen vervullen;
- c. extra scholingsinspanning ten behoeve van die werknemers die - met het oog op te verwachten ontwikkelingen – onvoldoende opleiding hebben ontvangen en ten behoeve van die werknemers die - hoewel hun vooropleiding wel voldoende is - het volgen van onderwijs ontwend zijn.

Indien dit mogelijk is, zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend landelijk diploma, dan wel getuigschrift kunnen worden afgesloten.

3. Bedrijfsontwikkelingsplan en –verslag

Per bedrijf wordt, gebaseerd op de strategische plannen, een analyse gemaakt van de verwachtingen met betrekking tot veranderingen in functies en functie-inhoud.

4. Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP)

Jaarlijks wordt met iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) gemaakt. Hierin worden alle afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer vastgelegd. In overleg met de ondernemingsraad wordt als onderdeel van het bedrijfsontwikkelingsplan een plan van invoering gemaakt.

5. EVC en opleiding

5.1 Erkenning en verworven competenties

Iedere werknemer kan op basis van vrijwilligheid deelnemen aan een EVC (Erkenning Verworven Competenties) traject.

Opleiding nodig voor huidige dan wel volgende functie binnen Unilever.

- 5.2 Iedere werknemer zal door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld een opleiding te volgen die nodig is voor de huidige dan wel een volgende functie binnen Unilever.

In verband met specifieke of wettelijke functievereisten kan de werkgever het volgen en voltooien van een opleiding voor het vervullen van een bepaalde functie verplicht stellen.

- 5.3.1 Deze opleiding zal zoveel mogelijk in werktijd plaatsvinden. Indien dit evenwel niet mogelijk is ontvangt de werknemer per lesuur het voor hem geldende uurloon conform art. 1f Onderdeel III.1. van de CAO.

- 5.3.2 In afwijking van het hierboven bepaalde geldt voor assistant managers het volgende: slechts voor zover de scholing of opleiding tijdens de normale werktijd plaatsvindt, heeft de assistant manager recht op verzuim met behoud van salaris. Er vindt geen vergoeding plaats voor het volgen van scholing of opleiding buiten werktijd.

- 5.4 De kosten van scholing en opleiding – daaronder begrepen noodzakelijke extra vervoerskosten dan wel verblijfskosten op basis van openbaar vervoer tweede klasse - die nodig zijn voor de huidige dan wel een volgende functie binnen Unilever komen voor rekening van de werkgever.

De werknemer wordt geacht zich ten volle in te spannen om binnen de daarvoor gestelde tijd de scholing/opleiding met goed gevolg af te ronden.

Indien een werknemer ondanks deze inspanning als gevolg van bijzondere hem niet te verwijten omstandigheden niet in staat is geweest de scholing/opleiding binnen de daarvoor gestelde tijd af te ronden, wordt de werknemer in staat gesteld een herkansing voor rekening van werkgever te doen.

- 5.5 Overige scholing en opleiding met persoonlijk budget

Ten behoeve van alle overige scholing/opleiding die de arbeidsmarktpositie en/of de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer ten goede komen, wordt per kalenderjaar aan de werknemer een opleidingsbudget van EURO 1.500 ter beschikking gesteld.

Indien dit budget in enig kalenderjaar niet geheel of geheel niet is gebruikt vervalt het opleidingsbudget aan het einde van het kalenderjaar.

In geval van bijzondere omstandigheden kan hiervan met toestemming van de werkgever worden afgeweken. Een dergelijke afwijkende afspraak kan slechts worden gemaakt voor het einde van het desbetreffende kalender en ten hoogste het budget van dat jaar en het daarop volgende jaar betreffen.

De opleiding als bedoeld in lid 5.5 vindt geheel plaats in eigen tijd.

ARTIKEL 2 - AANPASSING ARBEIDSDUUR/DEELTIJD/DUOBANEN

1a. Algemene Bepalingen

De gemiddelde werktijd bij een volledig dienstverband is 40 uur per week. Werknemers die parttime willen werken, kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven. Door de werkgever zal serieus worden nagegaan of aan de wens gevolg gegeven kan worden, hetzij in de eigen functie hetzij in een andere functie. De beslissing omtrent de vraag of het fulltime dienstverband gewijzigd kan worden in een parttime dienstverband is afhankelijk van de vraag of:

- de functie die de werknemer uitoefent in deeltijd arbeid (al dan niet in combinatie met andere werknemers) vervuld kan worden; dan wel
- of er een functie beschikbaar is die parttime vervuld kan worden.

De werkgever zal de werknemer zijn beslissing schriftelijk, met redenen omkleed, meedelen. Bij een afwijzende beslissing kan de werknemer zich conform de bepalingen van de Klachtenregeling tot de klachteninstantie van de onderneming wenden. Zwaarwegende bedrijfsbelangen kunnen zich tegen het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur verzetten. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang, indien de vermindering leidt tot ernstige problemen:

- voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- op het gebied van de veiligheid;
- van roostertechnische aard.

1b. Duobanen

Werknemers die hun baan in een zogeheten duobaan willen uitvoeren, kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten zal door de werkgever serieus worden nagegaan of aan deze wens tegemoet gekomen kan worden.

2. Beloning

2.1 Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogeheten parttime (of deeltijd) werknemers - ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.

2.2.1 Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeen-gekomen dagen per week werken, zullen deze meeruren - voor zover zij niet vallen buiten de normale werktijden van vergelijkbare werknemers die een volledige dagtaak vervullen - beloond worden op basis van een uurwaarde van 100% van het uurloon.

2.2.2 Over de in Artikel 2.2.1 genoemde meeruren worden vakantierechten opgebouwd. Ook worden hierover ADV-rechten opgebouwd.

2.2.3 De in lid 2.2.1 genoemde meeruren zullen bij de opbouw van pensioen-aanspraken worden betrokken.

2.2.4 De over de in Artikel 2.2.1 genoemde meeruren opgebouwde vakantie- en ADV-rechten alsmede pensioen worden tegelijk met de uitbetaling van de meeruren uitbetaald als percentage van het bruto uurloon, en wel 21,7%.

3. Overwerk

Van overwerk is voor de parttime werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen. Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die vallen buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten. De overwerkbepalingen uit de CAO zijn in dit geval van toepassing.

4. Vakantie

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen een proportioneel deel van het in de CAO aangeduide aantal uren vakantie dat bij hun leeftijd/diensttijd behoort.

5. Arbeidsduurverkorting

Parttimers hebben naar evenredigheid recht op ADV-dagen, tenzij anders is overeengekomen.

ARTIKEL 3 - VACATURES

De werkgever zal werknemers in staat stellen te solliciteren naar vacatures die bij Unilever ontstaan, alvorens tot externe werving wordt overgegaan.

ARTIKEL 4 - ARBEID EN ZORG

1. Kinderopvang

Kinderopvang vindt plaats conform de wettelijke regeling.

2. Ouderschapsverlof

Met inachtneming van het daaromtrent bepaalde in de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op (onbetaald) ouderschapsverlof. Gedurende de periode dat de werknemer ouderschapsverlof in de zin van de Wet arbeid en zorg geniet, zal de pensioensopbouw worden voortgezet als ware de werknemer werkzaam op basis van zijn contractuele arbeidsduur voor ingang van het ouderschapsverlof.

3. Zorg

Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn/haar huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt omtrent de duur van de afwezigheid en de wijze waarop deze afwezigheid wordt verrekend.

ARTIKEL 5 – TIJDSPAREN

1. De werknemer heeft per kalenderjaar het recht om de vakantiedagen boven het wettelijk minimum van viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week te sparen.
- 2a. Daarnaast heeft de werknemer het recht om de vervangende vrije tijd ter compensatie van de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur ("tijd in verband met overwerk") en de hem/haar per jaar toegekende ADV-dagen te sparen, met uitzondering van de collectieve dagen.
- 2b. Het tijdsspaarsaldo kan ook worden verhoogd door middel van Match! conform de centrale en decentrale Match!-bepalingen met betrekking tot tijdsparen en tijd opnemen. De centrale bepalingen zijn als Bijlage 1 opgenomen. De decentrale bepalingen zijn verkrijgbaar bij de afdeling Human Resources.
3. Het totale gespaarde saldo aan vakantiedagen, ADV-dagen, Match!-dagen en tijd in verband met overwerk kan nooit meer bedragen dan 800 uren (100 dagen op basis van een arbeidsdag van acht uur) voor een fulltime werkende. Voor een parttimer wordt dit saldo pro rata berekend.

4. Eenmaal per kalenderjaar en wel uiterlijk op 1 februari, dient de werknemer die (nog op te bouwen) vakantiedagen, (nog op te bouwen) ADV-dagen of het saldo tijd in verband met overwerk uit het voorgaande kalenderjaar wil sparen, dit mede te delen aan zijn/haar werkgever onder vermelding van het aantal te sparen dagen of uren (op basis van een arbeidsdag van acht uur).
5. Aaneensluitend kan maximaal een verlof worden opgenomen van 960 uren (120 dagen op basis van een arbeidsdag van acht uur, voor parttimers pro rata). Dit is inclusief de vakantieaanspraken over het desbetreffende kalenderjaar.
6. Het verzoek tot opname van gespaarde dagen dient de werknemer ten minste één jaar voor de gewenste datum van opname aan de werkgever te melden. De werkgever kan, indien de werknemer daarom gemotiveerd verzoekt, een kortere termijn toestaan. De vaststelling van de periode waarin het saldo wordt opgenomen, geschiedt in goed overleg tussen werkgever en werknemer. Uitgangspunt is, dat het verlof voltijds en aaneengesloten wordt genoten.
7. Gedurende de periode dat het saldo wordt opgebouwd en het maximum nog niet is bereikt alsmede de periode na het bereiken van het maximum, zullen de gespaarde ADV-dagen en de gespaarde vervangende vrije tijd als genoemd in lid 2 niet vervallen. De gespaarde vakantiedagen zullen in voornoemde periode niet verjaren.
- 8a. De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke maatregelen om betrokkene te doen terugkeren in zijn/haar oude positie. In die gevallen waarin dit aantoonbaar niet mogelijk is, zal een gelijkwaardige vervangende functie worden aangeboden. Met betrokkene zullen hierover vooraf afspraken gemaakt worden.
- 8b. Betrokkene heeft bij terugkeer in eenzelfde of gelijkwaardige positie recht op het inkomen dat hij/zij genoot voor zijn/haar vertrek.
9. Behoudens van de leden 1 en 2 kan van de bepalingen in dit Artikel worden afgeweken zoals bedoeld in onderdeel I van deze CAO.

ARTIKEL 6 - KOPEN EN VERKOPEN VAN TIJD

Iedere werknemer kan conform de centrale en decentrale Match!-bepalingen tijd kopen en verkopen. De centrale bepalingen zijn als Bijlage 1 opgenomen. De decentrale bepalingen zijn verkrijgbaar bij de afdeling Human Resources.

ARTIKEL 7 - GEORLOOFD VERZUIM

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval geldt het in Artikel 8A van deze overeenkomst bepaalde.
2. Geoorloofd verzuim voor uitzonderlijke omstandigheden kan enkel worden vastgesteld in goed overleg tussen de werknemer en zijn/haar direct-leidinggevende. In het algemeen gelden daarbij de volgende uitgangspunten.
 - a. Wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een hem/haar buiten zijn/haar schuld door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is zijn/haar arbeid te verrichten, heeft hij/zij recht op verlof gedurende de benodigde tijd. Voorwaarde is dat de vervulling van de verplichting niet in zijn/haar vrije tijd kon geschieden en de werknemer de verplichting persoonlijk moest nakomen. Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.

- b. Bij feestelijke gebeurtenissen in de familiale sfeer heeft de werknemer recht op verlof met behoud van zijn/haar inkomen gedurende één à twee dagen (zie lid 3).
 - c. Bij calamiteiten in de familiale sfeer, zoals ernstige ziekte of het overlijden van bloed- of aanverwanten wordt overlegd over de duur van het verlof met behoud van inkomen. Indien langdurig verlof noodzakelijk is wordt bekeken op welke wijze dit verlof in eigen tijd kan plaatsvinden; daarbij kan worden gedacht aan vakantiedagen, ADV-dagen, roosteraanpassingen, enzovoorts (Artikel 4, lid 3).
3. Een indicatie voor de duur van het geoorloofd verzuim in geval van bijzondere omstandigheden, zoals bedoeld in het tweede lid, is de volgende (indien verwezen wordt naar echtgenoot/echtgenote wordt daaronder mede verstaan de persoon met wie de werknemer een duurzame gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat):
- a. ingeval van noodzakelijke eigen medische verzorging voor zover deze verzorging niet buiten werktijd kan geschieden: gedurende een korte door de werkgever te bepalen tijd;
 - b. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende de daarvoor werkelijk benodigde tijd en uitsluitend indien de ondertrouw niet buiten werktijd kan geschieden, met een maximum van één halve dag;
 - c. bij bevalling van de echtgenote: twee dagen;
 - d. bij huwelijk van één der eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen: één dag;
 - e. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: één dag;
 - f. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van kinderen, ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer: één dag;
 - g. bij overlijden van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen en halfbroers of halfzusters: één dag;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters en kleinkinderen: één dag;
 - i. bij aanvaarding van een geestelijk ambt door een eigen kind of pleegkind, broer, zuster of kleinkind: één dag;
 - j. bij academische promotie van een eigen kind of pleegkind, van de echtgenoot van de werknemer of van de werknemer zelf: één dag;
 - k. bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren: één dag;
 - l. bij huwelijk van de werknemer 2 dagen.
 - m. bij overlijden van de echtgenoot of van één der eigen inwonende, ongehuwde kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één der ouders,

schoonouders: van de dag van overlijden af tot in elk geval de dag van de begrafenis.

ARTIKEL 8A - UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Op de werknemers die vòòr 1 januari 2004 langdurig ziek zijn geworden, blijven de bepalingen van toepassing zoals die vòòr 1 januari 2004 golden terzake van arbeidsongeschiktheid (zie CAO 1 maart 2004 – 1 maart 2005).

Voor werknemers die na 1 januari 2004 ziek zijn geworden gelden de nieuwe bepalingen.

1. Uitkering in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid

Algemeen

- 1.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem/haar de bepalingen van art. 7:629 BW c.q. de Ziektewet alsmede de bepalingen van de Wet Verbetering Poortwachter.
- 1.2 Na afloop van de eerste 2 ziektejaren gelden voor degenen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn en derhalve niet meer dan 20% van hun laatstverdiende loon kunnen verdienen de bepalingen van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten IVA.
- 1.3 Voor degenen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn met ten minste 35% en maximaal 80% loonverlies alsmede degenen die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, gelden na afloop van de eerste 2 ziektejaren de bepalingen van regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).
- 1.4 Werkgever en werknemer zullen zich verregaand inspannen om voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer een andere passende functie te vinden.
- 1.5 Arbeidstherapie wordt met werken gelijkgesteld.

De werknemer die in arbeidstherapie werkzaamheden verricht, ontvangt voor de in arbeidstherapie verrichte werkzaamheden het daarbij behorende deel van zijn salaris.

- 1.6 Indien tijdens de eerste twee ziektejaren de bij een werknemer aanwezige restverdiencapaciteit niet volledig door de werkgever wordt ingezet, zal de werknemer betaald worden als ware de restverdiencapaciteit volledig ingezet.
- 1.7 Indien na twee jaar minder dan 50% van de verdiencapaciteit wordt gebruikt zal de werknemer na het einde van het tweede ziektejaar nog gedurende maximaal 6 maanden 75% van zijn maandinkomen ontvangen.

2. 1e Ziektejaar

- 2.1 Bij ziekte zal aan de werknemer in het 1e ziektejaar gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV).
- 2.2 Boven het in lid 2.1 bepaalde ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen gedurende maximaal 52 weken.*

*Deze wijziging heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2006.

- 2.3 Zowel werkgever als werknemer dienen zich in het eerste ziektejaar voldoende in te spannen voor de reïntegratie van de zieke werknemer binnen de eigen onderneming of daarbuiten conform het bepaalde in de Wet Verbetering Poortwachter alsmede conform hetgeen in art. 8B van Onderdeel II van de CAO is bepaald.

3. 2e Ziektejaar

- 3.1 Bij voortduring van de ziekte na afloop van het 1e ziektejaar zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.

- 3.2 Boven het in lid 3.1. bepaalde ontvangt de werknemer gedurende maximaal 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.*

*Deze wijziging heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2006.

- 3.3 Onder maandinkomen als bedoeld in de Artikelleden 2 en 3 wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij/zij volledig arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

- 3.4 De in de artikelleden 2 en 3 genoemde aanvullingspercentages hebben betrekking op het arbeidsongeschiktheidsdeel. Over het gedeelte dat wordt gewerkt in geval van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, wordt 100% van het bij de werkzaamheden behorende loon betaald.

- 3.5 Ook in het tweede ziektejaar dienen werkgever en werknemer zich voldoende in te spannen voor de reïntegratie van de zieke werknemer binnen de eigen onderneming of daarbuiten conform het bepaalde in de Wet Verbetering Poortwachter alsmede het bepaalde in art. 8B van Onderdeel II van de CAO.

4. Weigeren loondoorbetaling door werkgever

De werkgever heeft het recht om de in de leden 2 en 3 van dit Artikel bedoelde loondoorbetaling gedurende de 2 ziektejaren en daarmee ook de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten conform het in de wet bepaalde.

5. Weigeren aanvullingen door werkgever

De werkgever heeft het recht om de in de leden 2 en 3 van dit Artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer:

- a. die zich niet houdt aan de voor hem/haar geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften); of
- b. die weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV); of
- c. die weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden; of
- d. die misbruik maakt van de voorziening.

6. Niet naleven controlevoorschriften

Onverminderd het bepaalde in lid 5, kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem/haar geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

Nadere uitwerking van het in dit Artikellid bepaalde vindt plaats in - in overleg met de ondernemingsraad op te stellen – nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte, de “controlevoorschriften” en bijbehorende sanctieregels.

7. Vordering tot schadevergoeding op een derde

Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn/haar medewerking verlenen.

8. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin toepassing van art. 8A tot individueel onbillijke situaties zou leiden kan de werkgever van dit Artikel afwijken.

9. Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 9.1 Conform het bepaalde in art 8B lid 1 zal de werkgever zich tijdens het reïntegratieproces verregaand inspannen om de betrokken werknemer te herplaatsen.

Aan de werknemer die minder dan 80% arbeidsongeschikt is en voor wie geen passende arbeid beschikbaar is zal door de werkgever outplacementbegeleiding worden aangeboden.

Er geldt een ontslagverbod wegens arbeidsongeschiktheid.

Indien herplaatsing van de arbeidsongeschikte werknemer in redelijkheid niet mogelijk is, blijft het mogelijk dat werkgever en werknemer afspreken dat het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. Voorts blijft ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter mogelijk.

De werknemer ontvangt daarbij een uitkering conform het bepaalde in Artikel 8B lid 7. De werkgever zal over dit bedrag premies en belastingen inhouden.

- 9.2 Indien de arbeidsongeschikte werknemer zonder deugdelijke reden weigert mee te werken aan zijn reïntegratie, c.q. andere passende arbeid te verrichten, c.q. medewerking te verlenen aan het plan van aanpak kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen conform het in de wet bepaalde.

- 10.1 Werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn zullen met inachtneming van art 8A lid 2.3 en lid 3.5 voor hun restverdiencapaciteit worden herplaatst in een passende functie tenzij herplaatsing in redelijkheid niet mogelijk is.

- 10.2 De herplaatste werknemer ontvangt een aanvulling op de WIA uitkering tot het maandsalaris dat behoort bij de functie die hij vervulde op de dag voordat hij arbeidsongeschikt is geraakt, onder verrekening van hetgeen de werknemer aan (eventuele) wettelijke arbeidsongeschiktheids-uitkeringen ontvangt. Werknemer behoudt het recht op het maximum dat behoort bij de functieklaas.

- 10.3 Voor het geval de werknemer voor minder dan de restcapaciteit door de werkgever wordt ingezet is het bepaalde in lid 10.2 ook van toepassing.

Alleen indien herplaatsing binnen Unilever niet mogelijk is kan aan de werknemer een passende functie buiten Unilever worden aangeboden.

Indien partijen het niet eens worden over de passendheid van de aangeboden functie zal hierover onafhankelijk c.q. arbeidskundig advies worden gevraagd bij het UWV.

- 10.4 De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit Artikel nimmer meer dan hetgeen hij/zij zou hebben ontvangen indien hij/zij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

ARTIKEL 8B - REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET (Verbetering) POORTWACHTER

1. Herplaatsing in eigen onderneming

Unilever zal zich tijdens het reïntegratieproces verregaand inspannen om de betrokken werknemer te herplaatsen conform het bepaalde in Artikel 7:658a BW.

2. Second opinion

- 2.1 Indien de betrokken werknemer hem passende arbeid niet accepteert, zal de loondoorbetaling beëindigd worden.

- 2.2 De betrokken werknemer kan evenwel gebruik maken van zijn wettelijk recht op het aanvragen van een Second Opinion bij het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen).

- 2.3 Wanneer de werknemer gebruik maakt van dit recht geldt het volgende.

Bij aanvraag van de eerste second opinion zal loondoorbetaling en aanvulling plaatsvinden gedurende maximaal 4 weken conform art. 8a lid 2.1 en 2.2.

Bij een eventuele tweede second opinion bedraagt de loondoorbetaling gedurende 4 weken maximaal 70%.

Bij eventuele volgende second opinions vindt geen verdere loondoorbetaling meer plaats.

- 2.4 Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld zullen de kosten van de second opinion volledig voor rekening komen van de werkgever. Eventueel achterstallig loon zal worden nabetaald.

3. Geslaagde interne reïntegratie

- 3.1 Er is sprake van geslaagde reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij Unilever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of een nieuwe functie.

- 3.2 Bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie tijdens het 1e ziektejaar ontvangt de werknemer het bij deze functie behorende loon, hetgeen conform het bepaalde in Artikel 8A lid 2 van Onderdeel II van de CAO en gedurende de in dit Artikel aangegeven periode zal worden aangevuld indien het een lager beloonde

functie betreft. Indien herplaatsing plaats vindt tijdens het 2e ziektejaar geldt Artikel 8A lid 3.

4. Externe herplaatsing

- 4.1 Wanneer interne herplaatsing niet mogelijk is gebleken, kan een aanbod tot herplaatsing bij een andere werkgever worden gedaan (op detachingsbasis). Dit aanbod wordt schriftelijk gedaan.
- 4.2 Loondoorbetaling vindt conform het bepaalde in leden 2 en 3 van art. 8A van onderdeel II van de CAO plaats en gedurende de in voornoemde leden 2 en 3 van art. 8A van onderdeel II van de CAO genoemde maximum periodes.

5. Geslaagde externe reïntegratie

- 5.1 Er is sprake van een geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer minimaal zes maanden onafgebroken bij een andere werkgever heeft gewerkt (op detachingsbasis).
- 5.2 In dat geval zal de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Unilever met inachtneming van de wettelijke bepalingen worden beëindigd.
- 5.3 Gedurende de in lid 2 en lid 3 van art. 8A van Onderdeel II van de CAO bepaalde maximum periodes zal het totaal van de bedragen van het bij de externe functie behorende maandinkomen, en eventuele uit anderen hoofde verstrekte toeslagen c.q. uitkeringen van overheidswege, conform lid 2 en 3 worden aangevuld tot het in de desbetreffende periode geldende maandinkomen bij de oude werkgever voor zover het totaal van voornoemde bedragen lager is dan het maandinkomen bij de oude werkgever.

6. Geen aanbod arbeidsovereenkomst na 6 maanden externe herplaatsing

- 6.1 Indien bij de externe herplaatsing op detachingsbasis na 6 maanden (of eerder) geen aanbod tot een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever mogelijk is, worden door het reïntegratiebedrijf met de desbetreffende werknemer de mogelijke vervolgacties besproken.
- 6.2 De loondoorbetaling ex lid 2 en lid 3 van art. 8A van onderdeel II van de CAO zal worden voortgezet overeenkomstig het bepaalde in de artikel 8B leden 10.1, 10.2 en 10.3 zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

7. Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 7.1 Indien conform art. 8A lid 9.1 de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen zal bij gebreke van een andere passende interne functie de werknemer een eenmalige uitkering ontvangen. De uitkering wordt berekend volgens de formule:
A x B

A = aantal gewogen dienstjaren.

De dienstjaren worden afgerond op hele jaren (6 maanden + 1 dag wordt afgerond op een heel jaar). Vervolgens worden de dienstjaren als volgt gewogen:

Ieder dienstjaar tot leeftijd 40 heeft een wegingsfactor van 1

Ieder dienstjaar van 40 tot vijftigjarige leeftijd heeft een wegingsfactor van 1,5

Ieder dienstjaar vanaf leeftijd 50 heeft een wegingsfactor van 2.

B = beloning per maand, waarbij wordt uitgegaan van het vaste bruto maandinkomen zoals dat gedefinieerd is in de toepasselijke cao.

Waarbij het uitkeringspercentage afhankelijk is van het percentage arbeidsongeschiktheid conform de volgende tabel. De uitkering komt ten minste overeen met een minimum van drie maandinkomens.

AO	Uitkering
0-35%	100%
35-45%	60%
45-55%	50%
55-65%	40%
65-80%	27,5%
80-100%	0%

8. Inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid en bij uitstel van WGA-aanvraag of WGA-uitkering

- 8.1 Tijdens de ziekteperiode ontvangt de werknemer het loon zoals in art. 8A leden 2 en 3 van de CAO is overeengekomen. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WGA-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan Unilever, dan zal de aanvulling op de loondoorbetaling worden gecontinueerd ex art. 8A lid 3.

9. Verplichting van de werknemer

De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie. Hierbij is het bepaalde in Artikel 7:660a BW onverkort van toepassing.

10. Inhoud overeenkomst met reïntegratiebedrijven

Om de kwaliteit van de reïntegratiebedrijven en de dienstverlening van deze bedrijven te garanderen zijn de volgende inhoudelijke eisen geformuleerd waaraan de te contracteren reïntegratiebedrijven moeten voldoen.

Het gaat hierbij om eisen op het gebied van:

- het privacyreglement van de betreffende reïntegratiebedrijven;
- het klachtenreglement van de betreffende reïntegratiebedrijven;
- de gedragscode van de reïntegratiebedrijven;
- verantwoordingsinformatie en resultaatrapportages.

11. Indien in het stelsel van arbeidsongeschiktheidswetgeving ingrijpende wijzigingen worden aangebracht, zijn partijen bij de CAO gerechtigd tijdens de duur van de CAO wijzigingen in de Artikelen 8A en 8B voor te stellen.

De teksten van art. 8A en 8B zijn gebaseerd op de naar verwachting per 1 januari 2006 ingaande wetgeving.

Indien deze wetgeving mocht wijzigen en/of op een later tijdstip ingaan, zullen partijen in overleg treden.

ARTIKEL 9 - LOONWAARDE

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA, een WAO/WIA-uitkering ontvangt en een functie geheel of gedeeltelijk verricht, wordt geacht het navolgende percentage arbeidsgeschikt te zijn indien de reële loonwaarde niet of niet nauwkeurig te bepalen is:

arbeidsongeschiktheidsklasse	mate van arbeidsgeschiktheid
15 – 25%	80%
25 – 35%	70%
35 – 45%	60%
45 – 55%	50%
55 – 65%	40%
65 – 80%	25%
80 – 100%	10%

ARTIKEL 10 - GEEN ARBEID, GEEN LOON

In aanvulling op dan wel in afwijking van Artikel 628 lid 1 boek 7 BW geldt het volgende. De werkgever is niet verplicht het salaris door te betalen indien de werknemer niet werkt in de navolgende gevallen:

1. Schorsing door de werkgever op grond van een in de onderneming geldende regeling.
2. De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever hiervoor de, ingevolge Artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, vereiste vergunning heeft verkregen en hij/zij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat hij/zij met de vakverenigingen heeft overlegd.
3. De voortzetting van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen). Voorwaarde is dat de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal volgen, wanneer het een voortzetting betreft die ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning.

Betreft het een voortzetting waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt voortgezet, dan is de werkgever gehouden de vakbonden tijdig voor het ingaan van de voortzetting daarvan mededeling te doen.

ARTIKEL 11 – SPAARLOONREGELING, PREMIESPAARREGELING EN AANDELENOPTIEREGELING

De werknemers kunnen deelnemen aan de Premiespaarregeling 2003, de Spaarloonregeling en de AandelenOptieregeling. Deze regelingen zijn opgenomen in (respectievelijk) de bijlagen 2, 3 en 4.

ARTIKEL 12 - RESULTAAT AFHANKELIJKE BONUS (RAB)

1. De hoogte van de RAB zal vanaf 1 januari 2007 voor iedere werknemer, ongeacht de locatie waar men werkt, op dezelfde manier en op dezelfde grondslagen berekend worden.

De grondslag is de huidige (2007) VPA regeling voor WL2 managers. De 2007 WL2 VPA systematiek blijft de grondslag voor de RAB, ook al zou voor WL 2 managers een andere VPA regeling c.q. systematiek gaan gelden.

2. De RAB bedraagt 40% van het gemiddelde VPA bonuspercentage dat is uitbetaald aan WL 2 managers op de Nederlandse payroll.

Het 'on target' percentage, d.w.z. het percentage dat Unilever beoogt aan VPA uit te betalen, ervan uitgaande dat de doelstellingen bereikt worden, is voor WL 2 managers in Nederland 15%. De RAB is dan 6%.
De range voor de RAB is 0 -12%.

3. Om in aanmerking te komen voor een RAB moet gedurende minimaal zes maanden van een heel jaar een bijdrage zijn geleverd.

4. Bij indiensttreding na 1 juli geldt geen RAB, bij indiensttreding op of voor 1 juli geldt een RAB pro rato. Deze regeling geldt tevens voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers die op eigen initiatief uit dienst treden krijgen geen RAB. Voor werknemers die met een regeling of pensioen gaan, geldt dat zij pro rato worden nabetaald.

5. In geval van arbeidsongeschiktheid die langer dan 3 maanden duurt, vindt een pro rata RAB-uitkering plaats.

(Voorbeeld: indien een werknemer 8 maanden arbeidsongeschikt is in een kalenderjaar, wordt over 5 maanden geen RAB-uitkering gedaan).

Zwangerschapsverlof wordt niet als arbeidsongeschiktheid beschouwd.

6. De uitbetalingsgrond voor de RAB is het bruto jaarsalaris over het betreffende jaar (twaalfmaal het verdiende maandinkomen - inclusief vaste toeslagen - verhoogd met de vakantietoeslag). RAB-betalingen zijn onderworpen aan de loonheffing. RAB-betalingen worden niet opgenomen in de (pensioen)-salarisgrondslag.

7. Uitbetaling van bonussen zal in beginsel plaatsvinden in de maand april, tenzij dit niet mogelijk is omdat de hoogte van het VPA-bonuspercentage niet tijdig bekend is.

ARTIKEL 13 - WIJZIGING PENSIOENREGELING; PENSIOENVERHOGING

1. Unilever zal geen goedkeuring hechten aan wijzigingen van de pensioenregeling van Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress" zonder dat daarop de instemming van de vakverenigingen is verkregen.

- 2.1 Tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, neemt de werknemer vanaf datum indiensttreding deel aan de pensioenregeling van Unilever Nederland, die overeenkomstig de bepalingen van het Pensioenreglement 2007 wordt uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds Unilever Nederland "Progress".

- 2.2 De huidige pensioenregeling van Unilever Nederland is een uitkeringsovereenkomst (middelloonregeling) in de zin van de Pensioenwet. De werknemersbijdrage in de pensioenregeling wordt op basis van het pensioenreglement vastgesteld.

ARTIKEL 14 - GEÏNTEGREERDE AANPAK WL 1

1. Inleiding

In het kader van de nieuwe CAO zijn in 2001 afspraken gemaakt over pilots Geïntegreerde aanpak WL1 met het doel functiewaardering, ontwikkelen, beoordelen en belonen beter op elkaar te laten aansluiten.

Op basis van de pilots zijn bij de CAO-onderhandelingen 2004/2005 afspraken gemaakt over het uitrollen van de afspraken onder alle werknemers op wier arbeidsovereenkomst Onderdeel II van de CAO van toepassing is.

2. Functiewaardering

Functiewaardering vindt plaats door middel van het ORBA-systeem.

Met betrekking tot functiewaardering is afgesproken dat meer doorzichtigheid (transparantie) zal worden geschapen voor de werknemer. Tegen deze achtergrond en het doel om systemen te vereenvoudigen (simplify) zal één referentieraster gebouwd worden in samenwerking met de AWWN. Hierdoor zal een nog grotere transparantie optreden. Het referentieraster zal worden gevuld met nieuw gekwalificeerde functies.

3. Ontwikkelen

Personeelontwikkeling en scholing blijven plaatsvinden conform het bepaalde in Artikel 1 van Onderdeel 2 van de CAO. Wel kunnen waar mogelijk systeemvereenvoudigingen plaatsvinden.

4. Beoordelen

Het doel van beoordelen is het voeren van eerlijke gesprekken met werknemers over hun bekwaamheden (competenties) en vaardigheden (skills) in het licht van hun bijdrage aan de groei van de onderneming.

5. Belonen

De beloning wordt afhankelijk van de beoordeling, waarbij een werknemer die op POP-niveau "goed" functioneert in hetzelfde tempo als voorheen van het minimum van de schaal (0 functiejaar) naar het maximum van de schaal moet kunnen groeien.

De salarissystematiek wordt op deze basis aangepast.

ARTIKEL 15 - FUNCTIEWAARDERING

1. Functie-indeling

Voor de indeling van functies wordt gebruik gemaakt van de ORBA-methode van functiewaardering.

2. Functieraster

- 2.1 Teneinde tot een verantwoorde indeling van functies te komen wordt een functieraster opgesteld dat van toepassing is op alle Unilever ondernemingen en afdelingen waar de Unilever CAO van toepassing is.

Iedere lokale ondernemingsraad wordt in staat gesteld een gemanda-teerde vertegenwoordiger af te vaardigen om het functieraster mede te bepalen.

- 2.2 Van alle in het raster voorkomende functies worden functiebeschrijvingen gemaakt.

Aangezien dit functieraster van toepassing is op alle ondernemingen die partij zijn bij de CAO van Unilever Nederland, betekent dit dat de opgemaakte functiebeschrijvingen algemeen van aard zullen zijn.

- 2.3 In iedere onderneming ligt het functieraster voor de werknemers ter inzage. Het raster bevat de functiebenamingen, functiebeschrijvingen en de klassen waarin de functies zijn ingedeeld.

3. Vertrouwenscommissie

In iedere onderneming zal in overleg met de lokale OR een vertrouwens-commissie worden ingesteld voor de behandeling van individuele bezwaren.

4. Individuele functiewaardering

Eventuele op het tijdstip van invoering van functiewaardering in het kader van GA WL1 nog lopende individuele functiewaarderingskwesties zullen op basis van Artikel 14 van onderdeel III.1 van de CAO Unilever Nederland 1 maart 2003 tot 1 maart 2004 behandeld worden.

5. Overgangsbepaling voor werknemers die vòòr 1 maart 2004 reeds in dienst waren

De werknemer die voor 1 maart 2004 reeds in dienst was van werkgever en van wie in het kader van Geïntegreerde Aanpak WL1 de functie in een lagere klasse is ingedeeld, behoudt de toenmalige functieklassering alsmede het bijbehorende perspectief, zolang deze functie door de werknemer wordt vervuld.

ARTIKEL 16 - BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURES BEHORENDE BIJ DE ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING

Dit Artikel treedt bij een van de bij de CAO betrokken ondernemingen met onmiddellijke ingang in werking zodra het nieuwe systeem van functiewaardering geïmplementeerd wordt in de betrokken onderneming. Tot dat moment blijven de bestaande Artikelen inzake Beroepsprocedure ORBA uit de diverse delen III van de CAO Unilever Nederland 1 maart 2003 tot 1 maart 2004 van kracht.

1. Bezwaren tegen functieomschrijving of tegen indeling in de functiegroep

- 1.1 Indien de werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie in de betreffende functiegroep, legt hij zijn bezwaar schriftelijk voor aan de HR-afdeling van zijn locatie, nadat hij eerst over zijn bezwaar overleg heeft gepleegd met zijn direct leidinggevende.
- 1.2 De bezwaren dienen zo veel mogelijk door argumenten – zoals bijvoorbeeld wijzigingen van de werkzaamheden, onjuistheden of grove tekortkomingen in de functieomschrijving - te worden onderbouwd.
2. De afdeling HR bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer en reageert inhoudelijk binnen 4 weken.

3. Vertrouwenscommissie Functieclassificatie

- 3.1 Indien de werknemer na behandeling van zijn bezwaar het niet eens is met de uitspraak van de HR-afdeling, kan hij zich wenden tot de vertrouwenscommissie Functieclassificatie.
- 3.2 De vertrouwenscommissie Functieclassificatie is samengesteld uit:
- Twee leden aangewezen door de werkgever;
 - Twee leden aangewezen door de Ondernemingsraad.

4. Uitspraak vertrouwenscommissie

- 4.1 De vertrouwenscommissie doet binnen drie maanden schriftelijk een uitspraak over het aan de commissie voorgelegde bezwaar.
- 4.2 Alvorens tot een uitspraak te komen wint de vertrouwenscommissie informatie in bij de betrokken werknemer, de afdelingschef, de HR-afdeling en zo nodig bij de functieclassificatiedeskundige van de werkgever.
- 4.3 Beslissingen van de vertrouwenscommissie worden bij gewone meerderheid van stemmen genomen.

5. Beroep tegen uitspraak vertrouwenscommissie

Indien de uitspraak van de vertrouwenscommissie niet leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer, binnen 1 maand nadat de uitspraak aan hem is bevestigd, via de lokale HR-afdeling zijn bezwaar schriftelijk voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige namens Unilever. Deze neemt het bezwaar alleen in behandeling indien de vertrouwenscommissie gelet op alle omstandigheden in redelijkheid niet tot zijn beslissing had kunnen komen. De functiewaarderingsdeskundige namens Unilever stelt dan in overleg met de classificatiedeskundigen van de vakverenigingen een onderzoek in.

6. Uitspraak functieclassificatiedeskundigen

De functieclassificatiedeskundigen doen na overleg met betrokken werkgever en werknemer een bindende uitspraak binnen 3 maanden na indiening van het beroepschrift.

ARTIKEL 17 – BEOORDELING

Het GA WL1-beoordelingsproces doorloopt een cyclus van een jaar, beginnend met het (POP)afstemmingsgesprek en eindigend met een beoordelingsgesprek.

In de loop van het jaar zal minimaal één voortgangsgesprek plaatsvinden.

1. Het afstemmingsgesprek

- 1.1 In het afstemmingsgesprek stemt beoordelaar met beoordeelde het volgende af:
- de accenten en aandachtspunten, alsmede
 - de afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling voor de komende periode ten aanzien van zowel de vaardigheden (skills) als de bekwaamheden (competenties).
- 1.2 Tevens worden in dit gesprek de vijf bekwaamheden (competenties) bepaald waarop o.a. beoordeeld zal worden.

Deze bekwaamheden (competenties) kunnen per werknemer worden bepaald. Op sommige sites kunnen de competenties voor alle werknemers gelijk zijn. Er kan evenwel ook een mix zijn van bedrijfscompetenties, afdelingscompetenties en individuele competenties.

- 1.3 De procedure die beschrijft hoe de competenties worden bepaald is instemmingsplichtig ex Artikel 27 WOR. Met de afdeling en/of OR en/of individuele werknemers vindt overleg plaats over de afdelings- c.q. individuele competenties.

2. Opstellen beoordeling

- 2.1 Voor het einde van het jaar vindt het beoordelingsgesprek plaats op basis van de beoordeling.

- 2.2 De beoordeling omvat drie onderdelen:

- Specifiek prestatieniveau: beoordeling met betrekking tot de actiepunten uit het afstemmingsgesprek, inclusief de technische en persoonlijke vaardigheden (skills) en de vijf afgesproken competenties;
- Algemeen prestatieniveau: beoordeling van het algemeen functioneren van de werknemer binnen het kader van de functie(-omschrijving);
- Eindoordeel: van de prestaties en functioneren van betrokkene, met andere woorden een zorgvuldige afweging van het algemeen en specifiek prestatieniveau.

1. **ONVOLDOENDE**

Voldoet niet aan de minimumeisen; beantwoordt niet aan de functie-eisen.

2. **NOG TE ONTWIKKELEN**

Nog niet op POP-niveau, maar voldoet aan de minimum eisen die voor de functie vereist zijn.

3. **GOED**

Vervult de functie op POP-niveau.

4. **ZEER GOED**

Alle technische en persoonlijke vaardigheden (skills) en de 5 gekozen bekwaamheden (competenties) zijn duidelijk beter dan voor de functie vereist.

3. Beoordeling uitmuntend

De beoordeling UITMUNTEND welke voor assistant managers als eindoordeel kon worden gegeven is vervallen en is gewijzigd in ZEER GOED.

De betrokken assistant managers ontvangen het bij de beoordeling ZEER GOED behorende salaris + een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag wordt berekend aan de hand van het verschil in beloning tussen de categorie UITMUNTEND en ZEER GOED.

4. Beoordelingsgesprek en verslag daarvan

a. *Beoordelingsgesprek*

In het beoordelingsgesprek in november/december bespreken beoordelaar en beoordeelde de beoordeling zoals die is opgesteld door de beoordelaar. In dit gesprek kan de beoordeelde een (afwijkende) mening over de beoordeling naar voren brengen (in z'n geheel of op onderdelen).

Beoordelaar kan op grond van deze reactie zijn mening bijstellen, doch hoeft

dit niet te doen. De verantwoordelijkheid voor - en daarmee de uiteindelijke beslissing over - de beoordeling ligt bij de beoordelaar.

b. *Verslag van het beoordelingsgesprek*

In het verslag van het beoordelingsgesprek kunnen eventuele verschillen van inzicht opgenomen worden. Dit verslag dient zowel door beoordeelde als beoordelaar voor akkoord getekend te worden. Indien de beoordeelde niet akkoord kan gaan met het verslag, dan kan hij een eigen versie opstellen en ondertekenen. Deze versie wordt dan bij de beoordeling gevoegd. Indien er sprake is van zeer grote verschillen van inzicht in het functioneren van de werknemer kan de werknemer zich wenden tot de leidinggevende van de beoordelaar.

c. *Klachtenprocedure*

Indien beoordeelde van mening is dat niet conform het bepaalde van de beoordelingsprocedure is gehandeld, kan een klacht worden ingediend conform de Klachtenprocedure.

5. *Beoordeling ondernemingsraadslid*

Indien van een werknemer die tevens lid van de Ondernemingsraad is een beoordeling wordt opgemaakt, ziet de bestuurder, die het overleg met de Ondernemingsraad voert, erop toe dat het functioneren van de werknemer als Ondernemingsraadlid niet van invloed is op de beoordeling. Hiertoe wordt de beoordeling aan de bestuurder voorgelegd.

6. *POP-gesprek*

Gelijktijdig met of aansluitend aan het beoordelingsgesprek vindt het POP-gesprek plaats.

ARTIKEL 18 - BELONING

Dit Artikel treedt in werking op 1 januari 2005, tot die datum blijven de bestaande Artikelen inzake salaris en beloning uit de diverse onderdelen III van de CAO 2003/2004 van kracht.

1. Voor iedere werknemer is een maandsalaris vastgesteld op grond van de functieklasse waarin de functie die hij bekleedt, is ingedeeld. Bij het vaststellen van het maandsalaris worden de regels die zijn vastgelegd in dit Artikel in acht genomen.
2. De salarisschalen behorend bij de ORBA-methode van functiewaardering zijn opgenomen in onderdeel III.1, bijlage 1 en de salarisschalen Assistent Managers zijn opgenomen in Aanhangel 1 van onderdeel III.1. De salarisschalen Unilever Nederland B.V. Sourcing Unit Loosdrecht zijn opgenomen in aanhangsel 2 van onderdeel III.1.
3. De salarissen op de 0-lijn zijn de salarissen waartegen als regel werknemers van 23 jaar en ouder worden aangenomen.
- 4. *Indeling in een hogere klasse***
 - 4.1 Indien een werknemer een functie gaat bekleden die in een hogere klasse is ingedeeld zal hij het bij de nieuwe klasse behorende salaris ontvangen met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleden. Eventuele persoonlijke toeslagen worden geïncorporeerd.

- 4.2 Indien een functie in een hogere klasse wordt ingedeeld na een bezwaar conform art. 16 lid 1 c.q. 3 zal de werknemer het bij de nieuwe klasse behorende salaris ontvangen met ingang van de maand waarin het bezwaar is ingediend.
- 4.3 De werknemer die als gevolg van een overeenkomstig Artikel 16 lid 5 ingestelde beroepsprocedure in het gelijk is gesteld, heeft aanspraak op het salaris dat bij de nieuwe klasse hoort met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel het beroep is ingesteld.
- 4.4 In geval van indeling van een werknemer van 23 jaar of ouder in een hogere functieklasse wordt zijn salaris als volgt bepaald: zijn salaris wordt verhoogd met het percentage dat hoort bij een beoordeling "goed", tenzij het maximum al is bereikt.

5. Het tijdelijk waarnemen van een hogere functie

- 5.1 Indien een werknemer gedurende ten minste een halve dag of wacht een hogere functie waarneemt, waaronder verstaan wordt dat hij/zij belast wordt met het vervullen van de hogere functie en tijdelijk zijn gewone werkzaamheden niet uitoefent, ontvangt hij/zij per dag of wacht of gedeelte daarvan een toeslag in geval van daadwerkelijke vervanging, hetgeen betekent dat alle, c.q. het overgrote deel van de verantwoordelijkheden zijn overgenomen.

Deze toeslag bedraagt per dag of wacht 40% van het uurloon ingeval van waarneming van een functie in de klassen A tot en met F, indien de functie die de werknemer waarneemt één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 80% indien deze functie meer dan één klasse hoger is ingedeeld.

- 5.2 Ingeval van waarneming van een functie in klasse G of H ontvangt de werknemer een toeslag per dag of wacht van 60% van het uurloon indien de functie die hij/zij waarneemt één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 120% indien deze functie meer dan één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie.

Het waarnemen van een hogere functie zal in beginsel niet langer duren dan zes maanden. Doen zich na afloop van deze termijn omstandigheden voor op grond waarvan een waarneming gedurende een langere periode noodzakelijk is, dan zal wel met de werknemer nadrukkelijk een nieuwe termijn van waarneming worden afgesproken.

- 5.3 Indien zich problemen voordoen rond (de uitleg) van het bepaalde in Artikel 13 lid 4 zullen deze worden voorgelegd aan de Stuurgroep.

6. Teruggang in functieklasse

Voor een werknemer, die als gevolg van herwaardering van de functie of door indeling in een andere functie, in een andere salarisklasse wordt ingedeeld en een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld, geldt de volgende regeling:

- a. Van de bij de herziening van de CAO van Unilever Nederland Holdings B.V. overeengekomen verhoging zal hij/zij de helft ontvangen, met dien verstande dat de korting van de verhoging nooit meer dan 1% van het salaris zal bedragen, tot het salarismaximum is bereikt.

- b. Indien de indeling in een andere functie geschiedt op eigen verzoek van de werknemer zal het salaris worden aangepast aan het niveau van de functie. Dit kan inhouden dat het salaris bevroren wordt.

Voor de werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, zal bij teruggang van functieklassen als gevolg van herclassificatie dan wel door plaatsing in een andere functie geen salarisaanpassing plaatsvinden tenzij een persoonlijke toeslag is gebaseerd op de integratie van de gm-64 methode in ORBA.

7. Toekenning van individuele en leeftijdverhogingen

7.1 Individuele verhoging

Per 1 januari van ieder jaar ontvangt de werknemer, die in dat jaar ten minste de leeftijd van 24 jaar bereikt en ten minste drie maanden in dienst van de werkgever is, de bij zijn beoordeling behorende verhoging.

Voor de diverse klassen zijn minimum en maximum salarissen vastgesteld. Jaarlijks worden per 1 januari de salarissen vastgesteld. De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling van de betrokken werknemer.

Bij een beoordeling "zeer goed" ontvangt de werknemer 1,5 maal het percentage van nog te ontwikkelen/goed.

Bij een beoordeling onvoldoende: 0%

Bij een beoordeling "nog te ontwikkelen/goed" is de verhoging:

Klasse 1A	1,5%
Klasse 1B	1,75%
Klasse 1C	2,0%
Klasse 1D en 1E	2,25%
Klasse 1F, 1G en 1H	2,5%
Klasse 1K, 1L en 1M	3% bij "goed"
en	1,5% bij "nog te ontwikkelen".

Dit artikellid treedt met ingang van 1 januari 2005 in werking. Tot 1 januari 2005 zijn de salarisbepalingen uit de diverse onderdelen III van de CAO 2003 van toepassing.

Voor de klassen 1K, 1L en 1M is de ingangsdatum echter 1 januari 2006

De ingangsdatum van de beloningsconsequenties voor de klassen 1A t/m 1H bij een beoordeling "zeer goed" of "onvoldoende" is 1 januari 2007.

Werknemers die gedurende 3 jaar achtereen een "zeer goed" beoordeling hebben gekregen, de zogeheten Continue Top Presteerders (CTP), kunnen doorgroeien naar het maximum van de volgende schaal (voor de schalen 1A-1G).

Voor klasse 1H bedraagt het CTP-niveau 1H plus 10%. Voor 1K-1L-1M gelden de huidige bedragen.

Toekenning van de CTP-status vindt in beginsel gelijkmatig over de schalen 1A t/m 1H plaats.

Indien de werknemer niet meer de CTP-status heeft zal na verloop van 1 jaar het salaris worden bevroren tot het schaalmaximum is bereikt.

8. Leeftijdverhoging

Iedere werknemer van 22 jaar of jonger ontvangt met ingang van 1 januari van elk jaar het salaris dat in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld behoort bij de leeftijd die de betrokken werknemer in dat kalenderjaar zal bereiken.

De werknemer die in enig jaar 23 jaar wordt, ontvangt met ingang van 1 januari van dat jaar het salaris op de 0-lijn in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld.

9. Functies in klasse 1A

Een werknemer, wiens functie is geclassificeerd in klasse 1A, die gedurende vijf jaar het maximum salaris van klasse 1A heeft ontvangen, zal na deze vijf jaar betaald worden volgens klasse 1B. De werknemer wordt daartoe met ingang van het kalenderjaar volgend op het tijdstip waarop hij/zij gedurende vijf jaar het maximum salaris van klasse 1A heeft ontvangen, ingedeeld in klasse 1B. De functie van de werknemer blijft geclassificeerd in klasse 1A.

10. Jeugdige werknemers

Jeugdige werknemers die na het afsluiten van de algemeen vormende schoolopleiding in dienst treden en van bedrijfswege opgeleid worden voor een administratieve, commerciële of laboratoriumfunctie, worden ingedeeld in klasse 1A. Indien zij worden aangenomen om uiterlijk na twee jaar een functie te bekleden die in klasse 1F of hoger is ingedeeld worden zij aangenomen in klasse 1B. De betrokken werknemers worden vervolgens telkens na een half jaar in de naast hogere klasse geplaatst, met dien verstande dat uiterlijk na twee jaar het salaris van de betrokken werknemer in overeenstemming gebracht dient te worden met de klasse waarin de functie van de betrokken werknemer is geclassificeerd.

11. Vertegenwoordigers

Indien van vertegenwoordigers op bepaalde tijdstippen extra inspanningen gevraagd worden, bijvoorbeeld in het kader van acties, zal aan hen een premie worden toegekend. Deze bedraagt per kalenderjaar per vertegenwoordiger niet minder dan Euro 432,31 (1 mei 2007), respectievelijk Euro 447,44 (1 maart 2008) en niet meer dan Euro 886,22 (1 mei 2007), respectievelijk Euro 917,24 (1 maart 2008). De normen op grond waarvan deze premies worden toegekend, worden per onderneming vastgesteld. Voornoemde bedragen zullen worden verhoogd met dezelfde percentages als de salarisschalen.

ARTIKEL 19 - NEVENWERKZAAMHEDEN

Indien de werknemer een nevenfunctie wenst te aanvaarden waarvan te verwachten valt dat deze van aanmerkelijke omvang is dan wel dat de aard van de werkzaamheden mogelijk in strijd is met enig belang van Unilever, dan dient de werknemer overleg te plegen met zijn/haar leidinggevende alvorens hij/zij de nevenfunctie aanvaardt.

Indien een werknemer het lidmaatschap van een vertegenwoordigend orgaan wenst te aanvaarden, is de regeling "Consequenties ten aanzien van het Unilever-dienstverband bij het aanvaarden van het lidmaatschap van vertegenwoordigende en/of openbare organen" van toepassing. Deze regeling is opgenomen in bijlage 6.

Werknemers die commissariaten van vennootschappen die niet tot het Unilever-concern behoren, willen aanvaarden, dienen vooraf toestemming van de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. te vragen.

ARTIKEL 20 - GEHEIMHOUDING

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem/haar omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem/haar geheimhouding is opgelegd of waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijze kan vermoeden.

De werknemer is voorts gehouden tot geheimhouding van bedrijfsaangelegenheden van derden welke hem/haar in de uitoefening van zijn/haar functie bekend zijn geworden en waaromtrent geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Laatstgenoemde verplichting geldt ook tegenover de werkgever.

De plicht tot geheimhouding blijft ook na het einde van het dienstverband bestaan.

ARTIKEL 21 - PUBLICATIES

Indien de werknemer in de openbaarheid wenst te treden door middel van bijvoorbeeld een publicatie of een lezing en daarbij redelijkerwijze te verwachten valt dat dit mogelijk in strijd is met enig belang van Unilever, dient de werknemer dit vooraf aan de directie te melden. De directie is gerechtigd de openbaarmaking of het optreden te verbieden, indien zij met opgaaf van redenen kan aangeven dat de openbaarmaking of het optreden de belangen van Unilever kan schaden. Tevens is de directie gerechtigd vooraf inzage te vragen in de publicatie of de tekst van de lezing.

In geval van een interview kan de directie verlangen dat de onderwerpen en standpunten die aan de orde zullen komen vooraf worden doorgesproken. Tenzij anders wordt overeengekomen, rusten de auteursrechten van een publicatie, een lezing of een interview bij Unilever.

Onverminderd het gestelde in Artikel 8 van onderdeel I van de CAO geldt het voorgaande niet voor kaderleden van de vakverenigingen en leden van de ondernemingsraad, voor zover uit de juiste vervulling van hun taak als kaderlid of ondernemingsraadslid anders voortvloeit.

ARTIKEL 22 - VERGOEDING WOON-WERKVERKEER

Er is een centrale regeling woon-werkverkeer van toepassing.

ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE MATCH!

1. Inleiding Match!

Match!, het flexibele arbeidsvoorwaardensysteem van Unilever Nederland, is vanaf 1 januari 2001 geïntroduceerd. Door middel van Match! kunnen werknemers zelf invloed uitoefenen op de samenstelling (van een deel) van hun arbeidsvoorwaardenpakket.

Match! past geheel binnen het streven van Unilever om de verantwoordelijkheden in het werk steeds dichterbij de werknemers te leggen en daarmee ook de verantwoordelijkheid voor de samenstelling van een deel van de arbeidsvoorwaarden. Daarbij speelt ook de balans werk/leven een belangrijke rol.

2. Decentraal overleg

2.1 Algemeen

Partijen bij de CAO Unilever Nederland hebben op niveau 1, het centrale overlegniveau (zie Artikel 3 van Onderdeel I van de CAO) de kaders/-uitgangspunten afgesproken waarbinnen arbeidsvoorwaarden geruild kunnen worden. Conform deel I van de CAO moet nadere invulling van regels op decentraal niveau afgesproken worden binnen de lokale organisatie.

Zonder nadere, decentrale invulling bestaat er geen Match! en kunnen, behoudens de reeds bestaande mogelijkheden, arbeidsvoorwaarden dus niet worden uitgeruild.

2.2 Verkoop van tijd en decentraal overleg

Met betrekking tot het (ver-)kopen van tijd, dienen de randvoorwaarden (zie aanhangsel) in acht te worden genomen. Zonder decentraal overleg over de randvoorwaarden kan "tijd" niet als ruilelement worden ingezet in Match!.

3. Op centraal niveau vastgestelde uitgangspunten

De volgende uitgangspunten zijn op niveau 1 vastgesteld:

- 3.1 De basis voor iedere keuze is het initiatief van de individuele werknemer. Afspraken op decentraal niveau kunnen in geen geval een inbreuk maken op het individueel recht van een werknemer op de standaardregeling met betrekking tot het salaris, vakantie, ADV en andere arbeidsvoorwaarden.
- 3.2 Fiscale, juridische en technische (on)mogelijkheden zijn mede bepalend bij het vaststellen van de keuzemogelijkheden in het centrale Match!-pakket. Eventuele wijzigingen in fiscale en juridische zin kunnen het pakket in de toekomst beïnvloeden. Overleg hierover wordt gevoerd op niveau 1. Zolang dit fiscaal is toegestaan is Unilever bereid om medewerkers de gelegenheid te bieden hun vakbondscontributie te betalen via Match! De administratievoorwaarden worden nader door Unilever bepaald en zijn bij Peoplelink te verkrijgen.
- 3.3 De waarde van het persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket uitgedrukt in kosten voor de werkgever zal door Match! niet veranderen.

- 3.4 De waardebepaling voor tijd is neutraal. Het uurloon is 0,58% van het maandsalaris, inclusief de vaste toeslagen en de proportionele vakantietoeslag⁵.
- 3.5 Parttime percentage**
Indien binnen een bandbreedte van 10% - zowel naar boven als naar beneden - van het bruto all-in jaarsalaris keuzes worden gemaakt die de gemiddelde arbeidsduur beïnvloeden, wordt het parttime percentage niet aangepast.
- 3.6 Pensioenopbouw**
Indien binnen een bandbreedte van 10% - zowel naar boven als naar beneden - van het bruto all-in jaarsalaris keuzes worden gemaakt die van invloed zijn op de hoogte van het brutosalarijs, wordt de pensioenopbouw niet aangetast.
- 3.7 Sociale zekerheid**
Keuzes binnen Match! kunnen wel van invloed zijn op de grondslag voor sociale zekerheid. De consequenties hiervan vloeien voort uit de gemaakte keuze en komen derhalve voor rekening van de betreffende werknemer. De werkgever heeft een inspanningsverplichting met betrekking tot het wijzen op en informeren over de consequenties van keuzes.
- 3.8 Ontslagvergoeding**
Bij de toekenning van een ontslagvergoeding wordt eveneens uitgegaan van de regel dat het parttime percentage, bij keuzes binnen een bandbreedte van 10% - zowel naar boven als naar beneden - van het bruto all-in jaarsalaris, ongewijzigd blijft. De eventuele gevolgen voor sociale zekerheid, als gevolg van gemaakte keuzes, worden in een zo vroeg mogelijk stadium gesignaleerd en waar mogelijk aangepast.
- 3.9 RAB**
De berekeningsgrondslag voor RAB is twaalfmaal het feitelijk verdiende maandinkomen verhoogd met de vakantietoeslag. Het kopen van tijd leidt dus tot een lagere grondslag en derhalve tot een lagere bonus. Het verkopen van tijd leidt tot een hogere grondslag en derhalve tot een hogere bonus. Keuzes binnen Match! kunnen derhalve de hoogte van de bonus bepalen.
- 3.10 Het aantal keren dat werknemers kunnen ruilen binnen Match! is afhankelijk van hetgeen bepaald wordt in het decentraal overleg. Het ruilen van arbeidsvoorwaarden teneinde winst te maken is niet toegestaan.

⁵ Afwijkende waarde voor assistent managers die in 2002/2003 5 ADV-dagen hebben verkocht en in 2004 ook ADV-dagen verkopen (zie Aanhangsel 2).

RANDVOORWAARDEN VOOR DECENTRAAL OVERLEG TER ZAKE KOOP EN VERKOOP VAN TIJD BINNEN MATCH!

1. Decentraal kan, conform onderdeel 1 van de CAO, afgeweken worden van de bepalingen met betrekking tot de koop/verkoop van tijd, met inachtneming van de navolgende voorwaarden.

Hierbij geldt dat een afspraak door een hoger niveau wordt overgenomen tenzij evident is dat de wijze waarop deze afspraak tot stand is gekomen, deze afspraak niet kan dragen of tenzij de afspraak in strijd is met kenbaar beleid van partijen op centraal niveau (CAO deel I, Artikel 4.4).

Onder het laatste wordt mede verstaan dat de achtergrond van invoering van ADV gelegen was in de destijds bestaande slechte werkgelegenheids-situatie in Nederland.

Indien de werkgelegenheidssituatie in Nederland het naar inzicht van één van de CAO partijen noodzakelijk maakt de verkoop van ADV-dagen opnieuw te bezien, kunnen partijen op niveau 1 hiertoe besluiten.

2. Afspraken kunnen worden gemaakt over het maximaal te kopen en of te verkopen aantal dagen als bron voor andere arbeidsvoorwaarden. Het vast te stellen aantal te verkopen dagen kan het aantal van vijf ADV-dagen niet overschrijden. Met betrekking tot het aantal vakantiedagen geldt dit alleen voor het aantal dagen dat het wettelijk minimum overschrijdt (het wettelijk minimum bedraagt thans 4 x de overeen-gekomen arbeidsduur per week).

Voor parttimers geldt het recht naar rato.

3. Alvorens kan worden afgeweken volgens het bepaalde in onderdeel 1 van de CAO, moet aan de navolgende voorwaarden zijn voldaan:
 - 3.1 Mogelijke effecten op de werkgelegenheid bij verkoop van dagen dienen decentraal te zijn besproken en schriftelijk te zijn vastgelegd.
 - 3.2 Indien in het decentrale overleg over de effecten op de werkgelegenheid komt vast te staan dat de verkoop van dagen leidt tot teruggang in de bezetting, dient het aantal dagen op een zodanig niveau te worden vastgesteld dat dit naar verwachting, als gevolg van deze regeling, geen ontslagen tot gevolg heeft.
 - 3.3 Mocht gedurende de looptijd van deze afspraak blijken dat als direct gevolg hiervan alsnog één of meerdere werknemers overcompleteet raken, dan zal de regeling alsnog aangepast worden.
4. In het decentraal overleg komen eveneens de volgende aandachtspunten aan de orde:
 - 4.1 Moment van (ver-)koop van tijd (op enig moment eenmalig te bepalen of vrij te bepalen gedurende het lopende jaar).
 - 4.2 Frequentie van (ver-)koop van tijd.

- 4.3 Maatregelen om speculatie te voorkomen (het voorkomen van het maken van winst middels keuzes in Match!).
- 4.4 Relatie met bezetting, capaciteitsplanning, roosters en werkdruk.
- 4.5 Niveau van overleg, alsmede de ruimte welke, met in achtneming van de algemene bepalingen inzake Match!, gegeven wordt om op een lager overleg niveau af te wijken van op hoger niveau gemaakte afspraken conform deel 1 van de CAO.
- 4.6 Periode van geldigheid van de afgesproken decentrale regelgeving (één kalenderjaar).
- 4.7 Aanzegtermijn voor (ver-)koop van tijd (bepalen van de benodigde verwerkingstijd).
- 4.8 Evaluatiemoment voor het einde van de afgesproken looptijd van de decentrale regelgeving.

AFKOOPREGELING ADV-VERKOOP VOOR ASSISTANT MANAGERS

Vòòr 1 januari 2001 gold voor assistant managers de regel dat bij verkoop van vijf ADV-dagen het salaris verhoogd wordt met 2,5%. Deze 2,5% was tot 1 januari 2001 pensionabel. Dit percentage is hoger dan het overeengekomen percentage uurloon à 0,58% van het maandsalaris.

1. Assistant managers die in 2002/2003 vijf ADV-dagen verkocht hebben, en in 2004 eveneens vijf ADV-dagen verkopen houden bovenvermeld tarief van 2,5%.
2. Voor assistant managers die vanaf 2004 vijf ADV-dagen verkopen, maar in 2002/2003 geen vijf ADV-dagen hebben verkocht, geldt het Match!tarief dat is opgenomen in art. 3.4 van de Algemene Bepalingen inzake Match!.

UNILEVER PREMIESPAARREGELING 2003

Inhoud

Artikel	Onderwerp
	Toelichting
1.	Deelneming
2.	Toetreding
3.	Deelnemingsformulier
4.	Bankinstelling
5.	Spaarbedrag
6.	Spaarpremie
7.	Rente
8.	Opnemen spaarbedragen
9.	Premiespaarrekening
10.	Erkende bestedingsdoeleinden
11.	Beëindiging van de dienstbetrekking
12.	Onderpand
13.	Spaarraad
14.	Wijziging

Toelichting

De Unilever Premiespaarregeling 2003 is een regeling waarbij de werknemer via de werkgever spaart door middel van inhouding van een bedrag van Euro 526,= op jaarbasis (43,83 per maand) op het netto salaris. Een lagere of een hogere inleg is niet mogelijk. De bedragen worden op een speciale premiespaarrekening van de werknemer gestort. De werkgever kent een spaarpremie toe van bruto Euro 526,=. Het gespaarde bedrag moet wel vier volle kalenderjaren op de premiespaar-rekening blijven staan.

Spaarpremie

Op een netto inleg van Euro 526,= per jaar krijgt men een premie van bruto 100%, dus Euro 526,= bruto. Voor iedere netto Euro die de werknemer spaart, legt de werkgever er één bruto Euro bij. Op deze Unilever-bijdrage moet wel loonheffing (tarief bijzondere beloningen) en eventueel sociale verzekerings-premies worden ingehouden.

Blokkeringsperiode

Iedere maand wordt uw eigen inleg tezamen met de Unilever-bijdrage naar uw (voor een periode van vier volle kalenderjaren geblokkeerde) Premiespaar-rekening bij de Unilever Beleggingsbank gestort.

Wanneer de deelnemer binnen de blokkeringsperiode dit gespaarde geld toch wil opnemen, dan vervalt de spaarpremie.

Erkende bestedingsdoeleinden

In bepaalde gevallen kunnen de deelnemers aan de Unilever Premiespaarregeling 2003 echter wel over hun geblokkeerde tegoed beschikken met behoud van de spaarpremiebedragen.

Er mag tussentijds worden gedeblokkeerd als de deelnemer de ingehouden spaargelden besteedt aan de volgende doelen:

- verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning (dus géén tweede huis of vakantiehuis);
- aflossing hypotheek;
- vrijwillige premie/koopsom ten behoeve van een aanvullende pensioenverzekering bij "Progress";
- start van een eigen onderneming;
- opname van verlof;
- premies levensverzekering;
- lijfrenteverzekeringen
- door werknemer betaalde bijdrage kinderopvang

Einde dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband blijft het reeds opgebouwde spaartegoed op de premiespaarrekening staan tijdens de blokkeringsperiode.

Daarbij blijft het deel van de premie behouden dat overeenkomt met het verstreken gedeelte van de blokkeringsperiode. Uiteraard kunnen geen nieuwe spaargelden meer worden ingelegd. Wel kan worden gedeblokkeerd voor één van de erkende bestedingsdoeleinden. De premiespaarrekening wordt opgeheven als de blokkeringstermijn is geëindigd.

Deelname

Als een werknemer besluit mee te doen aan de Unilever Premiespaarregeling 2003 zal elke maand 1/12 deel van het te sparen jaarbedrag op zijn/haar nettosalaris worden ingehouden en voor hem/haar worden gestort op zijn/haar premiespaarrekening. Het tegoed op de premiespaarrekening mag uitsluitend bestaan uit de ingehouden spaargelden, de spaarpremies en de op het tegoed gekweekte rente. Deze rente is vrij opneembaar.

ARTIKEL 1 - DEELNEMING

Aan de Unilever Premiespaarregeling 2003 kunnen deelnemen alle werknemers, staande in dienstbetrekking tot één der ondernemingen en voor wie de werkgever de algemene heffingskorting toepast. Onder onderneming wordt verstaan: Unilever Nederland Holdings B.V. en elk der in Nederland gevestigde maatschappijen en laboratoria die tot het Unilever-concern behoren en waarvoor deze regeling van toepassing is verklaard.

ARTIKEL 2 - TOETREDING

Ongeacht de datum van aanmelding gaat het deelnemerschap in op de eerste januari van enig jaar.

ARTIKEL 3 - DEELNEMINGSFORMULIER

De werknemer dient bij de toetreding een deelnemingsformulier te tekenen, waarin hij/zij verklaart zich jegens de onderneming te verbinden tot strikte naleving van c.q. onderwerping aan de bepalingen van dit reglement en waarbij hij/zij de onderneming machtigt tot inhouding van het in Artikel 5 bepaalde spaarbedrag uit zijn/haar salaris. De deelnemer is verplicht aan de Spaarraad alle gegevens te verstrekken c.q. inzage te geven van bewijsstukken, nodig ten behoeve van een goede uitvoering van deze regeling. Aan de deelnemer zal een exemplaar van het reglement worden uitgereikt en hij/zij zal van alle wijzigingen in het reglement schriftelijk in kennis worden gesteld.

ARTIKEL 4 - BANKINSTELLING

De deelnemer opent een premiespaarrekening bij één der door de directie van de onderneming aangewezen bankinstellingen.

ARTIKEL 5 - SPAARBEDRAG

1. Spaarbedrag

Het bedrag dat door de deelnemer kan worden gespaard, bedraagt Euro 43,83 per maand (Euro 526,= per kalenderjaar).

2. De door de onderneming ingehouden spaarbedragen worden, tezamen met de volgens Artikel 6 toegekende spaarpremie, telkens aan het eind van de maand op de premiespaarrekening gestort. Het is aan de deelnemer niet toegestaan rechtstreeks gelden op deze rekening te storten.

ARTIKEL 6 - SPAARPREMIE

1. Terzake van elk door de deelnemer, overeenkomstig de bepalingen van Artikel 5, gespaard bedrag, wordt door de onderneming een spaarpremie toegekend op het tijdstip van storting der spaarbedragen op de premie-spaarrekening.
2. **Spaarpremie**
Deze premie bedraagt bruto 100% voor de deelnemer die Euro 526,= in een kalenderjaar heeft gespaard. Op deze Unilever-premie dient loon-heffing en eventueel sociale zekerheidspremies te worden ingehouden.
3. Spaarpremies, die in geval van opneming van spaarbedragen binnen de in Artikel 8 genoemde spaartermijn niet op grond van één der Artikelen van dit reglement aan de deelnemer toekomen, zullen door de betrokken bankinstelling op aanwijzing van de Spaarraad aan de onderneming worden afgedragen.

ARTIKEL 7 - RENTE

Door de bankinstelling wordt aan de deelnemer over het tegoed van zijn/haar premiespaarrekening rente vergoed. Deze rente is terstond ter vrije beschikking van de deelnemer. De rente kan evenwel gedurende de blokkeringstermijn van de spaarbedragen op de premiespaarrekening blijven staan.

ARTIKEL 8 – OPNEMEN SPAARBEDRAGEN

1. Voor het opnemen door de deelnemer van spaarbedragen die minder dan vier jaren hebben uitgestaan, is de machtiging van de Spaarraad vereist. Deze termijn van vier jaren begint te lopen op 1 januari van het jaar, volgend op het jaar waarin is gespaard.
2. Indien de deelnemer wenst te beschikken over spaarbedragen die minder dan de in lid 1 genoemde termijn hebben uitgestaan, zal de Spaarraad daartoe machtiging geven. Voor zover in dit reglement niet anders is bepaald, vervalt het recht van de deelnemer op de corresponderende spaarpremies.
3. Indien de deelnemer spaarbedragen die minder dan vier jaren hebben uitgestaan, wenst op te nemen ten behoeve van één der in Artikel 10 genoemde bestedingsdoeleinden, zal hij/zij hiertoe, behalve over zijn/haar spaarbedragen, ook mogen beschikken over de corresponderende spaarpremies, onder de voorwaarden in Artikel 10 genoemd.

4. Met betrekking tot bestedingsdoeleinden die bestaan in meer dan één periodieke betaling per jaar, zoals bij verzekering of hypothecaire aflossing het geval kan zijn, zal de Spaarraad kunnen bepalen dat hij in het algemeen voor deze bestedingsdoeleinden tezamen ten hoogste twee opnemingen per jaar zal toestaan.
5. Het verzoek tot opneming van spaarbedragen met behoud van spaarpremie dient te geschieden uiterlijk twee maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de besteding heeft plaatsgevonden, tenzij de Spaarraad deze termijn verlengt.
6. De laatst gestorte spaarbedragen en de daarmee corresponderende spaarpremies komen het eerst voor opneming in aanmerking.

ARTIKEL 9 - PREMIESPAARREKENING

Het tegoed op de premiespaarrekening mag uitsluitend bestaan uit:

- de ingehouden spaargelden;
- de voorlopig bijgeschreven spaarpremies;
- de op het tegoed gekweekte rente.

ARTIKEL 10 – ERKENDE BESTEDINGSDOELEINDEN

Als erkende bestedingsdoeleinden worden beschouwd.

1. Lijfrenteovereenkomst

Met betrekking tot voldane premies (andere dan premies ingevolge een pensioenregeling), welke verschuldigd zijn ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in Artikel 3.124, onderdeel b en Artikel 3.125, eerste lid, onderdeel a, c en d van de Wet Inkomstenbelasting 2001 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in Artikel 3.126 van de Wet Inkomstenbelasting 2001, mag het daarin begrepen bedrag aan ingehouden spaargelden worden gelijkgesteld met ingehouden spaargelden op de premiespaarrekening, zolang de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de werknemer of dat van zijn echtgenoot mits de termijnen voor de lijfrente, behoudens ingeval van overlijden, niet eerder kunnen ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.

2. Overeenkomst van levensverzekering waarbij kapitaaluitkering bij in leven zijn is verzekerd

Met betrekking tot voldane premies (andere dan premies ingevolge een pensioenregeling), welke verschuldigd zijn ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaaluitkering bij in leven zijn is verzekerd, mag het daarin begrepen bedrag aan ingehouden spaargelden worden gelijkgesteld met ingehouden spaargelden op de premiespaarrekening, zolang de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de werknemer of dat van zijn echtgenoot dan wel, ingeval de werknemer ongehuwd is, de partner in de zin van Artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner⁶).

3. De bovengenoemde overeenkomst van levensverzekering moet:

- a. voldoen aan Artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf en zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g. van dat lid;

⁶ Met fiscale partner wordt zowel de echtgenoot als de geregistreerde partner bedoeld; zij mogen niet duurzaam gescheiden leven.

- b. door de werknemer of zijn echtgenoot dan wel, de partner in de zin van Artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner⁷) zijn gesloten, hetzij op het leven van de werknemer, hetzij op dat van zijn echtgenoot of partner, dan wel kinderen voor wie de werknemer, zijn echtgenoot of partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die zelf recht hadden op studiefinanciering ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de Studiefinanciering;
- c. voor zover het tijdstip van de uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, voorzien in een looptijd van ten minste vier jaren.

4. Overeenkomst tot sparen met levensverzekering

Voor de toepassing van dit Artikel worden mede aangemerkt als ingevolge een overeenkomst van levensverzekering verschuldigde premies: regelmatige bijleggingen bij een instelling als bedoeld in Artikel 4, waartoe de werknemer of zijn echtgenoot dan wel, ingeval de werknemer ongehuwd is, de partner met wie hij/zij duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, zich ingevolge een overeenkomst tot sparen met levensverzekering heeft verplicht.

5. Rechtstreekse betalingen door de werknemer

Rechtstreekse betalingen door de werknemer van premies voor levensverzekeringen als bedoeld in het eerste en tweede lid, en van inleggingen voor een spaarovereenkomst, als bedoeld in het vierde lid van dit Artikel, door de werknemer mogen voor de toepassing van dit Artikel worden gelijkgesteld met ten laste van de premiespaarrekening voldane premies.

6. Hypothecaire lening

In afwijking van het tweede lid mag een polis worden overgedragen tot zekerheid van een hypothecaire lening als bedoeld in Artikel 10 zevende lid, onderdeel b, indien is overeengekomen dat het verzekerde bedrag zal worden aangewend voor aflossing van die lening.

7. Eigen woning⁸

Betalingen ter verwerving van een eigen woning door de deelnemer of door zijn echtgenoot, dan wel de partner in de zin van Artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner⁹).

Als betaling verricht ter verwerving van een eigen woning wordt mede aangemerkt:

a. *lidmaatschap coöperatie*

betalingen ter verwerving van een lidmaatschap van een coöperatie waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatie in eigendom toebehorend gebouw, dan wel van een afzonderlijk gedeelte van een dergelijk gebouw;

b. *aflossing op hypothecaire leningen*

aflossing op hypothecaire leningen, rustende op en aangegaan ter financiering van een eigen woning, daaronder begrepen aflossingen door een lid van een coöperatieve vereniging als bedoeld onder a. van dit Artikellid, op een hypothecaire lening voor welke het onder a. van dit Artikellid bedoelde gebouw dan wel een afzonderlijk gedeelte van dit gebouw is verbonden;

⁷ Zie noot 6.

⁸ Als eigen woning wordt aangemerkt een woning die de werknemer en zijn huishouden anders dan tijdelijk als hoofdverblijf ter beschikking staat.

⁹ Zie noot 6.

c. rechtstreekse betalingen

van de onder Artikel 10, lid 7, onder b. genoemde aflossingen mogen voor de toepassing van dit Artikel worden gelijkgesteld met ten laste van de premiespaarrekening voldane aflossingen.

8. Vrijwillige pensioenpremie

Door de werknemer vrijwillig betaalde premies dan wel koopsom ten behoeve van een aanvullende pensioenverzekering bij de Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress".

9. Start van een eigen onderneming

Opname van ingehouden spaargelden binnen zes maanden nadat de werknemer activiteiten is gestart waarvoor hij/zij als ondernemer in de zin van Artikel 3.4 van de Wet Inkomstenbelasting 2001 zal worden beschouwd en winst uit onderneming zal gaan genieten in de zin van Artikel 3.8 van de Wet Inkomstenbelasting 2001.

De zesmaandsperiode begint te lopen vanaf het moment dat inschrijving in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. De aanwezigheid van activiteiten, als hiervoor bedoeld, zal moeten blijken uit een door de inspecteur der inkomsten-belasting afgegeven beschikking. De genoemde periode van zes maanden kan worden verlengd met de periode die gelegen is tussen het moment van aanvraag en afgifte van deze beschikking.

10. Opname van verlof

Door de werknemer opgenomen spaarbedragen ter compensatie van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof, mits de dienstbetrekking als bedoeld in Artikel 2, eerste lid van de Wet Loonbelasting 1964 ten tijde van het (gedeeltelijk) onbetaald verlof blijft voortbestaan.

De opname is beperkt tot ten hoogste 50% van het bedrag waarmee het door de werknemer genoten loon is verminderd als gevolg van opname van onbetaald of gedeeltelijk onbetaald verlof door de werknemer.

Rechtstreekse betalingen aan de werknemer mogen voor de toepassing van dit Artikel worden gelijkgesteld met opnamen ten laste van de premiespaarrekening.

11. De kosten van kinderopvang

De door de werknemer betaalde bijdrage aan kinderopvang als bedoeld in art. 5 van de Wet Kinderopvang.

ARTIKEL 11 – BEËINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING

1.1 Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de deelnemer wegens overlijden, kunnen de erfgenamen naar keuze de deelneming aan de Premiespaarregeling 2003 beëindigen dan wel voortzetten, met dien verstande dat bij voortzetting geen verdere spaarbedragen op de premiespaarrekening kunnen worden ingelegd. De Premiespaarregeling 2003 wordt opgeheven als de blokkeringstermijn is verstreken.

1.2 Indien de erfgenamen de deelneming aan de Premiespaarregeling 2003 beëindigen, verleent de Spaarraad aan de erfgenamen machtiging om over de spaargelden en de spaarpremie die op het moment van overlijden voorlopig reeds zijn bijgeschreven, te beschikken.

Indien wordt beschikt over spaarpremies die korter dan de in Artikel 8, lid 1 opgenomen termijn hebben uitgestaan, dienen de bruto spaarpremies die niet als

zodanig kunnen worden toegekend aan de werkgever te worden terugbetaald.

2. Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de deelnemer met de onderneming door overplaatsing naar één der andere ondernemingen in Nederland blijft hij/zij met behoud van al zijn rechten deelnemer aan de Unilever Premiespaarregeling 2003.
3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking¹⁰ van de deelnemer - anders dan door overlijden - blijft hij/zij zijn/haar deelneming voortzetten, met dien verstande evenwel dat hij/zij na beëindiging van zijn/haar dienstverband geen verdere spaarbedragen op zijn/haar premiespaarrekening kan doen inleggen. De premiespaarrekening wordt opgeheven als de blokkeringstermijn is geëindigd.

ARTIKEL 12 - ONDERPAND

Het is de deelnemer niet toegestaan zijn/haar spaartegoed geheel of gedeeltelijk over te dragen, in onderpand te geven of op enige andere wijze te bezwaren. Bij overtreding van deze bepaling vervalt zijn/haar recht op alle spaarpremies welke korter dan de in Artikel 8 genoemde termijn hebben uitgestaan.

ARTIKEL 13 - SPAARRAAD

Op de uitvoering van deze regeling wordt toezicht gehouden door de Spaarraad, ingesteld ingevolge Artikel 13 van de Unilever Premiespaarregeling 2003 respectievelijk Artikel 13 van de Unilever Spaarloonregeling, bestaande uit ten hoogste acht personen, van wie de helft wordt aangewezen door de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. en de andere helft door de Centrale Ondernemingsraad. Uit de door de directie aangewezen leden wordt door de Spaarraad een voorzitter benoemd.

De bankinstelling zal op aanvraag van de Spaarraad alle door deze voor de uitvoering van zijn/haar taak noodzakelijk geachte inlichtingen omtrent de premiespaarrekening van de deelnemer verschaffen; daartoe verleent de deelnemer door toetreding tot de Unilever Premiespaarregeling 2003 onherroepelijk volmacht aan de bankinstelling.

De bankinstelling zal op aanvraag van de Spaarraad alle door deze voor de uitvoering van zijn/haar taak noodzakelijk geachte inlichtingen omtrent de premiespaarrekening van de deelnemer verschaffen; daartoe verleent de deelnemer door toetreding tot de Unilever Premiespaarregeling 2003 onherroepelijk volmacht aan de bankinstelling.

De leden van de Spaarraad zijn verplicht geheimhouding te bewaren omtrent alle gegevens die te hunner kennis komen met betrekking tot de deelnemers en hun premiespaarrekeningen.

ARTIKEL 14 - WIJZIGING

1. Partijen hebben te allen tijde het recht deze Premiespaarregeling 2003 te wijzigen of in te trekken, een en ander onverminderd het bepaalde in de CAO.
2. In geval van opheffing beslist elke Spaarraad op welke wijze de afwikkeling van de spaarregeling zal geschieden, waarbij de bepalingen van dit reglement zoveel mogelijk in acht genomen worden. De beslissing van de Spaarraad behoeft de goedkeuring van de directie van de onderneming.

¹⁰ Het voor de deelnemer van kracht worden van Artikel 7 van de Sociale Begeleidingsregeling (SBR CAO) c.q. van Artikel 10, lid 3 van de "Algemene Regels betreffende de individuele arbeidsovereenkomst van managers in dienst van Unilever Nederland Holdings B.V." en pensionering wordt met beëindiging van de dienstbetrekking gelijk gesteld.

UNILEVER SPAARLOONREGELING

Inhoud

Artikel	Onderwerp
	Toelichting
1.	Deelneming
2.	Aanvang en einde deelneming
3.	Deelnemingsformulier en Spaarloonreglement
4.	Bankinstelling
5.	Spaarloon door de werknemer gespaard
6.	Maximaal toegestane bedrag aan spaarloon per jaar
7.	Rente
8.	Spaarloonrekening
9.	Onderpand
10.	Opnemen spaarloon
11.	Erkende bestedingsdoeleinden
12.	Beëindiging van de dienstbetrekking

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel	Onderwerp
13.	Spaarraad
14.	Wijziging

Toelichting

Iedere werknemer betaalt belasting en sociale premies. Een Spaarloonregeling biedt de mogelijkheid van het bruto salaris te gaan sparen zonder over het spaarbedrag belasting en sociale premies te betalen. Er kan een bepaald bedrag per jaar door de werkgever voor de werknemer op een aparte spaarloonrekening gestort worden. Het maximale bedrag is wettelijk vastgelegd en bedraagt Euro 613,=. Na een blokkeringsperiode van vier volle kalenderjaren is dit spaarloonbedrag vrij op te nemen. De Spaarloonregeling geldt voor alle werknemers van Unilever in Nederland.

Blokkeringsperiode

De voorwaarde voor het belasting- en sociale premievoordeel is dat het spaarloon vier volle kalenderjaren op de spaarloonrekening blijft staan.

Erkende bestedingsdoeleinden

In sommige gevallen kan de deelnemer, voordat de blokkeringsperiode is verstreken, toch beschikken over het spaarloonbedrag met behoud van het belasting- en sociale premievoordeel.

Dit is onder andere het geval bij gebruik van het spaarloonbedrag voor de aankoop van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning¹¹ of voor de betaling van premie voor een levensverzekering, of aankoop van aandelen Unilever, ingevolge de Unilever Aandelenoptieregeling, vrijwillige premie pensioenregeling, start van eigen onderneming,

¹¹ Zie noot 6.

opname van verlof of de door de werknemer betaalde bijdrage aan kinderopvang. Aflossing van hypotheek en spaarhypotheek zijn geen erkende bestedingsdoeleinden.

Einde dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband heeft de deelnemer twee mogelijkheden. De ene is dat hij/zij voor het gedeelte van de blokkeringstermijn dat reeds verstreken is, een evenredig deel van het spaarloonbedrag vrij opneemt. De rest van het spaarloonbedrag wordt aangemerkt als loon en wordt onder inhouding van loonbelasting uitbetaald. De andere mogelijkheid is dat hij/zij het reeds opgebouwde spaarloonbedrag tijdens de resterende blokkeringsperiode op de spaarloonrekening laat staan. Het belastingvoordeel blijft dan, voor het tot dat moment opgebouwde spaarloon, van toepassing. Na beëindiging van het dienstverband kan uiteraard geen spaarloon meer worden ingelegd. Wel kan worden gedeblokkeerd voor één van de erkende bestedingsdoeleinden.

Extra vrijstelling voor de inkomstenbelasting over sparen en beleggen

Er is nog een voordeel te behalen voor de deelnemers aan de Spaarloonregeling. Voor het saldo van de spaarloonrekening geldt een bijzondere vrijstelling. Deze vrijstelling bedraagt Euro 17.025,= per persoon en dus maximaal Euro 34.050,= voor fiscale partners. De vrijstelling geldt naast het algemene heffingvrije vermogen voor de vermogensrendementsheffing (box 3). Deze bijzondere vrijstelling is niet overdraagbaar aan de partner.

Deelname

Als een werknemer besluit mee te doen aan de Spaarloonregeling wordt voor hem/haar een speciale spaarloonrekening geopend bij de Unilever Beleggingsbank (UBB). Per maand kan maximaal 1/12 deel van het te sparen jaarbedrag op het bruto salaris van de deelnemer worden ingehouden. Dit wordt voor de deelnemer gestort op zijn/haar spaarloonrekening. Het tegoed op deze rekening mag uitsluitend bestaan uit de ingehouden spaarloonbedragen en de op het tegoed gekweekte rente. Deze rente is vrij opneembaar, maar het laten staan van de rente kan voordelig zijn in verband met de extra vrijstelling van het saldo op deze rekening onder de vermogensrendementsheffing. De UBB zal periodiek aan alle deelnemers een overzicht verstrekken waarop de inleg op de Spaarloonrekening en de daarop toegekende rente vermeld wordt.

ARTIKEL 1 - DEELNEMING

Aan de Spaarloonregeling kunnen deelnemen alle werknemers die in dienstbetrekking staan tot één van de ondernemingen en voor wie de werkgever de algemene heffingskorting toepast. Onder onderneming wordt verstaan: Unilever Nederland Holdings B.V. en elk der in Nederland gevestigde maatschappijen en laboratoria die tot het Unilever-concern behoren.

ARTIKEL 2 – AANVANG EN EINDE DEELNEMING

1. De deelneming gaat in op 1 januari van enig jaar.
2. Deelneming eindigt bij de beëindiging van het dienstverband.

ARTIKEL 3 - DEELNEMINGSFORMULIER EN SPAARLOONREGLEMENT

1. De werknemer dient bij de aanvang van de deelneming een deelnemingsformulier te ondertekenen, waarin hij/zij verklaart zich jegens de onderneming te verbinden tot strikte naleving van c.q. onderwerping aan de bepalingen van dit reglement en waarbij hij/zij de onderneming tevens kan machtigen tot inhouding van een door hem/haar vastgesteld spaarloonbedrag op zijn/haar salaris. De deelnemer is

verplicht aan de Spaarraad alle gegevens te verstrekken c.q. inzage te geven van bewijsstukken, nodig ten behoeve van een goede uitvoering van deze regeling.

2. Aan de deelnemer zal een exemplaar van het reglement worden uitgereikt en hij/zij zal van alle wijzigingen in het reglement schriftelijk in kennis worden gesteld.

ARTIKEL 4 - BANKINSTELLING

Voor de deelnemer wordt een spaarloonrekening geopend bij de door de directie van de onderneming aangewezen bankinstelling.

ARTIKEL 5 - SPAARLOON DOOR DE WERKNEMER GESPAARD

1. Het spaarloon dat door de deelnemer per maand kan worden gespaard, bedraagt ten hoogste 1/12 van het bedrag bedoeld in Artikel 6.
2. De hoogte van het spaarloon, alsmede de wijze waarop wordt gespaard, worden door de deelnemer bij aanvang van de deelname aan de Spaarloonregeling vastgesteld en kan alleen per 1 januari worden gewijzigd of met goedvinden van de, in Artikel 13 bedoelde, Spaarraad.
3. Het door de onderneming ingehouden spaarloon wordt onmiddellijk na inhouding op de spaarloonrekening gestort. Het is aan de deelnemer niet toegestaan rechtstreeks gelden op deze rekening te storten.

ARTIKEL 6 - MAXIMAAL TOEGESTANE BEDRAG AAN SPAARLOON PER JAAR

Het totaal aan ingehouden spaarloon ingevolge de Artikelen 5 en 6 van de Spaarloonregeling bedraagt per kalenderjaar niet meer dan het in Artikel 31, tweede lid, onderdeel f van de Wet op de Loonbelasting 1964 vermelde bedrag van Euro 613,=.

ARTIKEL 7 - RENTE

1. Door de bankinstelling wordt aan de deelnemer over het tegoed op zijn/haar spaarloonrekening rente vergoed.
2. Deze rente is terstond ter vrije beschikking van de deelnemer. De rente kan evenwel gedurende de blokkeringstermijn van het spaarloon op de spaarloonrekening blijven staan.

ARTIKEL 8 - SPAARLOONREKENING

Het tegoed op de spaarloonrekening mag uitsluitend bestaan uit:

- het ingehouden spaarloon;
- op het tegoed gekweekte inkomsten.

ARTIKEL 9 - ONDERPAND

Het is de deelnemer niet toegestaan zijn/haar spaarloontegoed geheel of gedeeltelijk over te dragen, in onderpand te geven of op enige andere wijze te bezwaren. Bij overtreding van deze bepaling wordt het spaarloon voor de toepassing van de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering aangemerkt als loon door de werkgever verstrekt, niet zijnde spaarloon, waarop de wettelijk verschuldigde bedragen zullen worden ingehouden.

ARTIKEL 10 - OPNEMEN SPAARLOON

1. Spaarloon komt niet eerder ter beschikking van de deelnemer dan nadat het gedurende vier jaar op de spaarloonrekening heeft gestaan. Deze termijn van vier jaren begint te lopen op 1 januari van het jaar, volgend op het jaar waarin is gespaard.
2. Indien de deelnemer spaarloon dat minder dan vier jaren heeft uitgestaan, wenst op te nemen ten behoeve van één der in Artikel 11 genoemde bestedingsdoeleinden, zal hij/zij na machtiging door de Spaarraad hiertoe over zijn/haar spaarloon mogen beschikken onder de voorwaarden in Artikel 11 genoemd.
3. Met betrekking tot bestedingsdoeleinden die bestaan uit meer dan één periodieke betaling per jaar, zoals bij levensverzekering het geval kan zijn, zal de Spaarraad kunnen bepalen dat hij in het algemeen voor deze bestedingsdoeleinden tezamen ten hoogste twee opnemingen per jaar zal toestaan.
4. Het verzoek tot opneming van spaarloon ten behoeve van één der in Artikel 11 genoemde erkende bestedingsdoeleinden dient te geschieden uiterlijk twee maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de besteding heeft plaatsgevonden, tenzij de Spaarraad deze termijn verlengt.
5. Artikel 10, lid 4 is niet van toepassing in geval van opnemen van spaarloon ten behoeve van betaling van aandelen gekocht ingevolge de Unilever Aandelenoptieregeling (zie Artikel 11, lid 7, Spaarloonregeling).

ARTIKEL 11 - ERKENDE BESTEDINGSDOELEINDEN

Als erkende bestedingsdoeleinden worden beschouwd.

1. Een lijfrenteovereenkomst

Met betrekking tot voldane premies (andere dan premies ingevolge een pensioenregeling), welke verschuldigd zijn ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in Artikel 3.124, onderdeel b en Artikel 3.125, eerste lid, onderdeel a, c en d van de Wet Inkomstenbelasting 2001 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in Artikel 3.126 van de Wet Inkomstenbelasting 2001, mag het daarin begrepen bedrag aan ingehouden spaarloon worden gelijkgesteld met ingehouden spaarloon op de spaarloonrekening, zolang de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de werknemer of dat van zijn echtgenoot mits de termijnen voor de lijfrente, behoudens ingeval van overlijden, niet eerder kunnen ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.

2. Een overeenkomst van levensverzekering waarbij kapitaals-uitkering bij in leven zijn is verzekerd

Met betrekking tot voldane premies (andere dan premies ingevolge een pensioenregeling), welke verschuldigd zijn ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaalsuitkering bij in leven zijn is verzekerd, mag het daarin begrepen bedrag aan ingehouden spaarloon worden gelijkgesteld met ingehouden spaarloon op de spaarloonrekening, zolang de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de werknemer of dat van zijn echtgenoot dan wel partner in de zin van Artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner¹²).

¹² Zie noot 6.

3. De in het tweede lid van dit Artikel bedoelde overeenkomst van levensverzekering moet:

- a. voldoen aan Artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf en zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g. van dat lid;
- b. door de werknemer of zijn echtgenoot dan wel partner in de zin van Artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner¹³), zijn gesloten, hetzij op het leven van de werknemer, hetzij op dat van zijn echtgenoot of partner, dan wel kinderen voor wie de werknemer, zijn echtgenoot of partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die zelf recht hadden op studiefinanciering ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de Studiefinanciering;
- c. voor zover het tijdstip van de uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, voorzien in een looptijd van ten minste vier jaren.

4. Een overeenkomst tot sparen met levensverzekering

Voor de toepassing van dit Artikel worden mede aangemerkt als ingevolge een overeenkomst van levensverzekering verschuldigde premies: regelmatige inleggingen bij een erkend levensverzekeringsbedrijf, waartoe de werknemer of zijn echtgenoot dan wel partner in de zin van Artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner¹⁴) zich ingevolge een overeenkomst tot sparen met levensverzekering heeft verplicht. Rechtstreekse betalingen van premies voor levensverzekeringen als bedoeld in het eerste en tweede lid en van inleggingen voor een spaarovereenkomst als bedoeld in het vierde lid, door de werknemer, mogen voor de toepassing van dit Artikel worden gelijkgesteld met ten laste van de spaarloonrekening voldane premies.

5. De levensverzekeringpolis

Deze mag ingevolge Artikel 9 niet worden bezwaard. De polis mag derhalve niet worden beleend of verpand tot zekerheid van een hypothecaire lening. Evenmin kan het spaarloon worden aangewend tot betaling van een spaarhypotheek, aangezien dan immers de polis van de kapitaalverzekering tot zekerheid aan de kredietverschaffer is overgedragen.

6. Eigen woning¹⁵

Betalingen ter verwerving van een eigen woning door de deelnemer of door zijn echtgenoot, dan wel partner in de zin van Artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner¹⁶).

Als betaling verricht ter verwerving van een eigen woning wordt mede aangemerkt:

- *lidmaatschap van een coöperatie*
De verkrijging van het lidmaatschap van een coöperatie waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatie in eigendom toebehorend gebouw, dan wel van een afzonderlijk gedeelte van een zodanig gebouw.

¹³ Zie noot 6.

¹⁴ Zie noot 6.

¹⁵ Zie noot 6.

¹⁶ Zie noot 6.

7. Unilever Aandelenoptieregeling

- 7.1 Betaling van aandelen gekocht ingevolge de Unilever Aandelenoptieregeling Nederland (Unilever All Employee Options Scheme).
- 7.2 Indien verkochte aandelen geheel of gedeeltelijk zijn betaald ten laste van de spaarloonrekening van de werknemer en de verkoop plaatsvindt binnen de termijn als bedoeld in Artikel 10 zal het opgenomen bedrag moeten worden teruggestort op de spaarloonrekening van de werknemer. Deze bepaling geldt ook indien op verzoek van de werknemer de aandelen worden overgeschreven naar een ander door hem/haar aan te wijzen depot bij een bankinstelling.

8. Vrijwillige pensioenpremie

Door de werknemer vrijwillig betaalde premies aan de Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress".

9. Start van een eigen onderneming

Opname van ingehouden spaargelden binnen zes maanden nadat de werknemer activiteiten is gestart waarvoor hij/zij als ondernemer in de zin van Artikel 3.4 van de Wet Inkomstenbelasting 2001 zal worden beschouwd en winst uit onderneming zal gaan genieten in de zin van Artikel 3.8 van de Wet Inkomstenbelasting 2001.

De zesmaandsperiode begint te lopen vanaf het moment dat inschrijving in het handelsregister van de Kamer van Koophandel heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. De aanwezigheid van activiteiten, als hiervoor bedoeld, zal moeten blijken uit een door de inspecteur der inkomsten-belasting afgegeven beschikking. De genoemde periode van zes maanden kan worden verlengd met de periode die gelegen is tussen het moment van aanvraag en afgifte van deze beschikking.

10. Opname van verlof

Door de werknemer opgenomen spaarbedragen ter compensatie van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof, mits de dienstbetrekking als bedoeld in Artikel 2, eerste lid, van de Wet Loonbelasting 1964 ten tijde van het (gedeeltelijk) onbetaald verlof blijft voortbestaan.

De opname is beperkt tot ten hoogste 50% van het bedrag waarmee het door de werknemer genoten loon is verminderd als gevolg van de opname van onbetaald of gedeeltelijk onbetaald verlof door de werknemer.

Rechtstreekse betalingen aan de werknemer mogen voor de toepassing van dit Artikel worden gelijkgesteld met opnamen ten laste van de spaarloon-rekening.

11. Kosten voor kinderopvang

De door de werknemer betaalde bijdrage aan kinderopvang als bedoeld in art. 5 van de Wet Kinderopvang.

ARTIKEL 12 - BEËINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de deelnemer met de onderneming, daaronder begrepen het overlijden van de deelnemer, eindigt de deelneming aan de Spaarloonregeling en mag de deelnemer c.q. mogen de erfgenamen over het tegoed op de spaarloonrekening beschikken na machtiging door de Spaarraad. Artikel 12, lid 2 is in dit geval van overeenkomstige toepassing.
2. Indien wordt beschikt over spaarloon dat korter dan de in Artikel 10, lid 1 genoemde termijn heeft uitgestaan, wordt het spaarloon dat niet als zodanig kan worden toegekend voor de toepassing van de Wet op de Loonbelasting 1964 en de

Coördinatiewet Sociale Verzekering aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever, niet zijnde spaarloon. Voor elke volle maand gedurende welke het spaarloon binnen een termijn van vier jaar is opgenomen, wordt een evenredig deel van het spaarloon aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever, niet zijnde spaarloon. Het bepaalde in Artikel 10, lid 1 laatste zin is in dit geval niet van toepassing. Uitbetaling zal geschieden onder inhouding van de wettelijk verschuldigde bedragen.

3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de deelnemer met de onderneming door overplaatsing naar één der andere Unilever-ondernemingen in Nederland blijft hij/zij met behoud van al zijn rechten deelnemer aan de Spaarloonregeling.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de deelnemer kan hij/zij te zijner keuze zijn deelneming aan de Spaarloonregeling beëindigen, dan wel zijn/haar deelneming voortzetten, met dien verstande evenwel dat hij/zij na beëindiging van de dienstbetrekking geen verder spaarloon op zijn/haar spaarloonrekening kan doen inleggen. De spaarloonrekening wordt opgeheven als de blokkeringstermijn is geëindigd.

Indien de deelnemer zijn/haar deelneming aan de Spaarloonregeling beëindigt, wordt ten aanzien van deze beëindiging het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit Artikel toegepast.

Overige Bepalingen

ARTIKEL 13 - SPAARRAAD

1. Op de uitvoering van deze regeling wordt bij elke onderneming toezicht gehouden door de Spaarraad, ingesteld ingevolge Artikel 13 van de Unilever Premiespaarregeling.
2. De bankinstelling zal op aanvraag van de Spaarraad alle door deze voor de uitvoering van zijn/haar taak noodzakelijk geachte inlichtingen omtrent de spaarloonrekening van de deelnemer verschaffen; daartoe verleent de deelnemer door toetreding tot de Spaarloonregeling onherroepelijk volmacht aan de bankinstelling.
3. De leden van de Spaarraad zijn verplicht geheimhouding te bewaren omtrent alle gegevens die te hunner kennis komen met betrekking tot de deelnemers en hun spaarloonrekening.

ARTIKEL 14 - WIJZIGING

1. Partijen kunnen op ieder moment de Spaarloonregeling wijzigen of intrekken.
2. In geval van opheffing beslist elke Spaarraad op welke wijze de afwikkeling van de Spaarloonregeling zal geschieden, waarbij de bepalingen van dit reglement zoveel mogelijk in acht genomen worden. De beslissing van de Spaarraad behoeft de goedkeuring van de directie van de onderneming.

UNILEVER AANDELENOPTIEREGELING NEDERLAND (UNILEVER ALL EMPLOYEE OPTIONS SCHEME)

Inhoud

Artikel	Onderwerp
	Toelichting
1.	Definities
2.	Deelneming
3.	Bankinstelling
4.	Opties
5.	Persoonlijk recht
6.	Aantal, koers en datum van uitgifte
7.	Uitoefenperiode
8.	Uitoefenen van de opties
9.	Loonheffing
10.	Houder van de aandelen, dividend
11.	Verkoop van de aandelen
12.	Beëindiging van de dienstbetrekking
13.	Wijziging
14.	Inwerkingtreding

Toelichting

Unilever kan iedere werknemer het recht geven om een bepaald aantal certificaten van aandelen Unilever N.V. (verder: aandelen) te kopen tegen een van tevoren vastgestelde koers. Het recht om op deze manier een aandeel te kopen heet "optie". Met andere woorden: één optie geeft recht op de aankoop van één aandeel. De UBB zal zorgdragen voor de administratie van de opties.

De opties kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van 60 maanden gerekend vanaf de toekenningsdatum. Wanneer de opties worden uitgeoefend nadat er 36 maanden van de looptijd verstreken zijn, kunnen de aandelen desgewenst direct worden verkocht.

De opties kunnen ook eerder worden uitgeoefend, alleen mogen de aandelen dan pas na het verstrijken van 36 maanden van de looptijd worden verkocht. Uitzondering is wanneer de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. toestemming tot verkoop verleent.

Niet-uitgeoefende opties vervallen na afloop van de periode van 60 maanden (bijvoorbeeld opties die zijn toegekend op 12 juni 2002 kunnen worden uitgeoefend tot en met 11 juni 2007).

Unilever is gerechtigd een verzoek in te dienen bij de belastingdienst dat zal leiden tot uitstel van loonheffing tot het moment van uitoefening van de opties, en zal een dergelijk verzoek steeds doen. Op het moment van uitoefening wordt de koerswinst berekend.

De koerswinst is het verschil tussen de slotkoers op de dag van uitoefening van de opties en de uitoefenprijs. Over dat bedrag is de deelnemer loonheffing verschuldigd. De inhouding vindt plaats door de Afdeling Salarissen van Unilever Nederland Holdings B.V.

Parttimers krijgen opties naar rato toegekend.

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

Aandeel	Certificaat van een gewoon aandeel Unilever N.V.
Optie	Het recht om gedurende een vastgestelde periode tegen een bij het toekennen van het recht vastgestelde prijs een aandeel te verwerven.
Administratiekantoor	Degene die Unilever Nederland Holdings B.V. ter uitvoering van de Aandelenoptieregeling als zodanig heeft aangewezen.
Uitoefenperiode	De periode gedurende welke de optie kan worden uitgeoefend.
Uitoefenprijs	Het bedrag dat bij het uitoefenen van een optie moet worden betaald om een aandeel te verkrijgen.
Werknemer	Ieder in dienst van werkgever.
Werkgever	Unilever Nederland Holdings B.V. dan wel de tot het Unilever-concern in Nederland behorende ondernemingen.

ARTIKEL 2 - DEELNEMING

1. Aan de Aandelenoptieregeling kunnen alle werknemers deelnemen die in dienst zijn van de werkgever.
2. Aan de werknemer zal een exemplaar van het reglement worden uitgereikt en hij/zij zal van alle wijzigingen in het reglement schriftelijk in kennis worden gesteld.

ARTIKEL 3 - BANKINSTELLING

Voor de werknemer die nog niet in het bezit is van een spaarloonrekening wordt louter voor de administratie van het aantal opties een spaarloonrekening geopend bij een door de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. aangewezen bankinstelling.

ARTIKEL 4 - OPTIES

1. Unilever Nederland Holdings B.V. kan aan iedere werknemer opties toekennen.
2. Elke optie geeft recht op aankoop van één aandeel.
3. Parttimers krijgen opties naar rato toegekend.

ARTIKEL 5 - PERSOONLIJK RECHT

Een optie is een aan de werknemer persoonlijk toekomend recht dat niet kan worden overgedragen, in pand gegeven of op enige andere wijze ten behoeve van derden bezwaard.

ARTIKEL 6 - AANTAL, KOERS EN DATUM VAN UITGIFTE

1. Unilever Nederland Holdings B.V. stelt van jaar tot jaar vast of, en zo ja, hoeveel opties in dat jaar aan iedere werknemer toegekend kunnen worden, alsmede de datum van toekenning.
2. Het aantal opties, de datum waarop de opties worden toegekend en de uitoefenprijs worden aan de werknemer bekendgemaakt.

ARTIKEL 7 - UITOEFENPERIODE

1. De opties kunnen door de werknemer worden uitgeoefend gedurende een periode van 60 maanden gerekend vanaf de toekenningsdatum. Opties waarvoor gedurende deze periode geen uitoefeningsopdracht is ontvangen, vervallen.
2. Aandelen verkregen door het uitoefenen van opties gedurende de eerste 36 maanden van de looptijd mogen gedurende deze periode niet worden verkocht, tenzij de Directie van Unilever Nederland Holdings B.V. toestemming voor verkoop heeft gegeven. Na verloop van de periode van 36 maanden kunnen de aandelen desgewenst verkocht worden.

ARTIKEL 8 - UITOEFENEN VAN DE OPTIES

1. Indien de werknemer de bij het uitoefenen van de opties te verkrijgen aandelen wenst aan te houden, dient hij/zij ervoor zorg te dragen dat het aankoopbedrag bij het Administratiekantoor aanwezig is op het moment dat de opdracht tot uitoefenen van de opties wordt ingediend.
2. De werknemer die, met inachtneming van de in Artikel 8 genoemde data, opdracht heeft gegeven tot uitoefenen van de opties, maar niet heeft zorggedragen voor het aanwezig zijn van het aankoopbedrag, wordt geacht de aandelen direct te willen verkopen. Het Administratiekantoor zal voor verkoop van de aandelen zorgen op de dag dat de opdracht tot uitoefenen door haar is ontvangen. Als verkoopprijs geldt de slotkoers van de aandelen op de AEX op voornoemde dag.

ARTIKEL 9 - LOONHEFFING

Zowel in het geval dat de werknemer de aandelen na uitoefening van de opties wenst te behouden als in het geval van directe verkoop van de aandelen is loonheffing verschuldigd over het verschil tussen de uitoefenprijs van de optie en de werkelijke (koers)waarde van het aandeel op het moment van uitoefening. De uitbetaling en/of inhouding van loonheffing zal door de afdeling Salarissen van Unilever Nederland Holdings B.V. plaatsvinden in de maand volgend op de maand van uitoefening van de opties.

ARTIKEL 10 - HOUDER VAN DE AANDELEN, DIVIDEND

1. De aandelen verkregen door de uitoefening van opties, zullen, indien deze worden aangehouden, door het Administratiekantoor op naam van de werknemer in het aandeelhoudersregister van Unilever N.V. worden geregistreerd. Van de registratie van de op naam gestelde aandelen ontvangt de werknemer zo spoedig mogelijk na aankoop een schriftelijk overzicht.
2. Door Unilever N.V. betaalbaar te stellen dividenden worden aan de werknemer, die aandelen houdt, uitgekeerd.

ARTIKEL 11 - VERKOOP VAN DE AANDELEN

1. De werknemer kan aan het Administratiekantoor opdracht geven één of meer van de op zijn/haar naam gestelde aandelen voor zijn/haar rekening te verkopen.
2. Indien de verkochte aandelen geheel of gedeeltelijk zijn betaald ten laste van de spaarloonrekening van de werknemer en de verkoop plaatsvindt binnen de termijn als bedoeld in Artikel 10.1 van de Spaarloonregeling, zal het opgenomen bedrag moeten worden teruggestort op de spaarloonrekening van de werknemer. Deze bepaling geldt ook indien op verzoek van de werknemer de aandelen worden overgeschreven naar een ander door hem/haar aan te wijzen depot bij een bankinstelling.

ARTIKEL 12 - BEËINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING

- 1a. Beëindiging van de dienstbetrekking wegens indiensttreding bij een buitenlandse tot het Unilever-concern behorende onderneming, arbeidsongeschiktheid, reorganisatie, pensionering, of overdracht van de onderneming, heeft geen gevolgen voor de in dit reglement genoemde uitoefenmogelijkheden van de reeds toegekende opties.
- 1b. Indien het dienstverband eindigt wegens het overlijden van de werknemer kunnen de opties door de erven worden uitgeoefend binnen een periode van twaalf maanden na de overlijdensdatum.
- 1c. In geval van vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer dienen de opties te worden uitgeoefend voor het einde van het dienstverband.
- 1d. Voor de onder 1b. en 1c. genoemde termijnen geldt uiteraard dat de maximale looptijd van de opties van 60 maanden niet kan worden overschreden.
2. Indien het dienstverband wordt beëindigd wegens redenen die de werknemer te verwijten zijn, vervallen de toegekende optierechten.

ARTIKEL 13 - WIJZIGING

De directie van Unilever Nederland Holdings B.V. heeft te allen tijde het recht deze Aandelenoptieregeling te wijzigen dan wel te beëindigen met dien verstande dat reeds toegekende optierechten geldig blijven, een en ander onverminderd het bepaalde in de CAO.

ARTIKEL 14 - INWERKINGTREDING

Deze Aandelenoptieregeling treedt in werking op 1 juni 2002.

KLACHTENREGELING UNILEVER NEDERLAND

Inhoud

Artikel	Onderwerp
	Toelichting
1.	Definities
2.	Doelstelling
3.	Voorafgaand overleg
4.	Klachteninstantie
5.	Ontvankelijkheid
6.	Termijnen
7.	Het indienen van een klacht
8.	Behandeling
9.	Bijstand
10.	Advies
11.	Beslissing directie
12.	Geheimhouding
13.	Bescherming

Toelichting

Unilever Nederland Holdings B.V. heeft de wenselijkheid erkend van het treffen van een regeling waardoor klachten van individuele werknemers naar voren kunnen komen. Met het oog daarop heeft Unilever Nederland Holdings B.V. een klachtenprocedure ingevoerd met toestemming van de Centrale Ondernemings-raad van Unilever in Nederland (COR).

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

Onderneming

De tot het Unilever-concern in Nederland behorende ondernemingen, in de zin van Artikel 1, lid 1, sub c van de Wet op de Ondernemingsraden.

Directie

De directie van de onderneming, dan wel (met betrekking tot de behandeling van klachten als bedoeld in Artikel 3 lid 2) de directie van Unilever Nederland Holdings B.V.

Werknemer

Eenieder werkzaam bij een onderneming uit hoofde van een arbeidsovereenkomst met Unilever Nederland Holdings B.V. dan wel met één van de tot het Unilever-concern in Nederland behorende ondernemingen.

Klacht

Elk tot uitdrukking gebracht gevoel van onvrede of gegriefdheid dat een werknemer heeft wanneer hij/zij van mening is dat hij/zij niet op een billijke manier is behandeld dan wel van mening is dat een maatregel of een toestand of een handeling in strijd is met een bepaling in een wet, CAO, reglement, individuele arbeidsovereenkomst of met een gewoonte, gebruik of goede zeden (bijvoorbeeld ongewenste intimiteiten).

ARTIKEL 2 - DOELSTELLING

De Klachtenprocedure heeft tot doel een rechtvaardige en snelle behandeling van klachten mogelijk te maken voor iedere individuele werknemer.

ARTIKEL 3 - VOORAFGAAND OVERLEG

1. Indien een werknemer een klacht heeft die hem/haar zelf betreft en die betrekking heeft op een situatie in de onderneming, moet hij/ zij deze klacht eerst bespreken met de directe chef(s), tenzij bijzondere omstandigheden als bedoeld in Artikel 3, lid 3 zich voordoen. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een begeleider van zijn/haar keuze, die echter in de onderneming werkzaam zal moeten zijn. Zoveel mogelijk zal geprobeerd worden de klacht door overleg tussen de directe chef(s) en de werknemer tot een oplossing te brengen. Indien de pogingen om de klacht op deze wijze op te lossen niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leiden, kan de werknemer de klacht indienen bij de klachteninstantie.
2. Indien een klacht zich richt op een onderwerp terzake waarvan uitsluitend de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. een beslissing kan nemen, kan de werknemer zich terzake van deze klacht rechtstreeks wenden tot de Directeur Human Resources van Unilever Nederland Holdings B.V.
3. Indien bijzondere omstandigheden naar het oordeel van de klachteninstantie daartoe aanleiding geven, waaronder begrepen klachten inzake ongewenste intimiteiten van werknemers jegens elkaar, kan de werknemer zich rechtstreeks wenden tot de klachteninstantie. Indien ten minste twee leden van de klachteninstantie daar voor zijn, wordt de klacht in behandeling genomen.

ARTIKEL 4 - KLACHTENINSTANTIE

1. In iedere onderneming wordt een klachteninstantie ingesteld. De klachteninstantie bestaat uit vier leden, werkzaam in de onderneming. Twee leden worden aangewezen door de directie, twee leden worden aangewezen door de ondernemingsraad. Tevens wordt voor ieder van de leden op overeenkomstige wijze een plaatsvervanger aangewezen. De klachteninstantie wijst uit zijn midden een vertrouwenspersoon inzake klachten over ongewenste intimiteiten aan. Indien een lid van de klachteninstantie persoonlijk bij de klacht betrokken is, zal hij/zij zich moeten laten vervangen.

De leden van de instantie treden om de drie jaar af - volgens een rooster van aftreden - en zijn slechts eenmaal herbenoembaar, tenzij de ondernemingsraad en de directie gezamenlijk anders besluiten.

2. Voor de behandeling van klachten als bedoeld in Artikel 3.2 wordt een Unilever Nederland klachteninstantie ingesteld. Deze Unilever Nederland klachteninstantie is uitsluitend bevoegd tot behandeling van klachten als bedoeld in Artikel 3.2. De Unilever Nederland klachteninstantie bestaat uit vier leden. Twee leden worden aangewezen door de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. en twee worden aangewezen door de centrale ondernemingsraad. Tevens wordt voor ieder van de leden op overeenkomstige wijze een plaatsvervanger aangewezen. Indien een lid van de klachteninstantie persoonlijk bij de klacht betrokken is, zal hij/zij zich moeten laten vervangen. De leden van de instantie treden om de drie jaar af - volgens een rooster van aftreden - en zijn slechts eenmaal herbenoembaar, tenzij de centrale ondernemingsraad en de directie gezamenlijk anders besluiten.

ARTIKEL 5 - ONTVANKELIJKHEID

De klachteninstantie zal een klacht alleen in behandeling nemen indien deze aan alle volgende voorwaarden voldoet:

- het betreft een individuele klacht;
- de werknemer heeft belang bij de situatie waarover hij/zij klaagt;
- de klacht is voldoende in behandeling geweest in de onderneming op de wijze zoals omschreven in Artikel 3.1, dan wel 3.2;
- een beslissing omtrent de oplossing van de klacht ligt binnen de mogelijkheden van de onderneming;
- over hetzelfde feit of over hetzelfde gebeurtenis, bepaald naar tijd en plaats, is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht ingediend;
- het betreft een klacht waarvoor geen andere formele procedure bestaat.

ARTIKEL 6 - TERMIJNEN

1. Indien de behandeling van de klacht in het voorafgaande overleg niet binnen een redelijke termijn doch uiterlijk binnen twee maanden is afgerond, kan de werknemer zijn/haar klacht voorleggen aan de klachteninstantie.
2. De klacht zal bij voorkeur aan de klachteninstantie worden voorgelegd binnen één maand nadat door de chef(s) aan de werknemer is medegedeeld dat de behandeling van de klacht in het voorafgaande overleg is afgesloten. Indien de werknemer een klacht na één maand nadat de behandeling in het voorafgaand overleg is afgesloten aan de klachteninstantie voorlegt, kan de klachteninstantie hem/haar verzoeken uit te leggen waarom de klacht zo laat is ingediend. Indien de klachteninstantie, gehoord deze uitleg, van mening is dat de werknemer onredelijk lang getalmd heeft met het indienen van de klacht, dan kan de klachteninstantie besluiten de klacht niet in behandeling te nemen.

ARTIKEL 7 - HET INDIENEN VAN EEN KLACHT

De klacht wordt bij voorkeur in schriftelijke vorm aan de instantie voorgelegd. Van de klacht worden alleen na instemming van de werknemer kopieën gemaakt en afgegeven. Indien een werknemer een klacht mondeling wenst in te dienen, dan wordt deze genoteerd door een lid van de instantie en door de werknemer ondertekend. De werknemer krijgt een afschrift van de door hem of haar ingediende klacht. De directie en de ondernemingsraad kunnen gezamenlijk besluiten dat door de klachteninstantie een spreekuur zal worden gehouden.

ARTIKEL 8 - BEHANDELING

De klachteninstantie bevestigt na ontvangst schriftelijk de indiening van de klacht en stelt vervolgens een onderzoek in. De instantie wordt desgevraagd alle informatie verschaft, die voor het onderzoek nodig is. De instantie dient alle partijen te horen. Zij kan deskundigen raadplegen.

ARTIKEL 9 - BIJSTAND

De werknemer kan zich bij het formuleren en het indienen van de klacht alsmede gedurende de verdere behandeling laten bijstaan door een begeleider van zijn/haar keuze, die werknemer zal moeten zijn.

ARTIKEL 10 - ADVIES

Tenzij tijdens de behandeling van de klacht een oplossing wordt bereikt, die ertoe leidt dat de werknemer zijn/haar klacht intrekt, stelt de klachteninstantie steeds een gemotiveerd advies op. De klachteninstantie brengt het advies, voordat het aan de directie wordt uitgebracht, ter kennis van de werknemer. Tenzij de werknemer besluit de klacht in te trekken, brengt de klachteninstantie het advies uit aan de directie van de onderneming, waar de werknemer werkzaam is. De werknemer ontvangt een afschrift van het advies.

ARTIKEL 11 - BESLISSING DIRECTIE

De directie zal zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het advies een beslissing nemen en deze met de daaraan ten grondslag liggende motivering schriftelijk aan de betrokken werknemer en aan de klachteninstantie kenbaar maken.

ARTIKEL 12 - GEHEIMHOUDING

De klachteninstantie dient over al hetgeen zij in verband met een klacht verneemt geheimhouding in acht te nemen. De personen die door de klachteninstantie geraadpleegd worden alsmede degenen die informatie verschaft hebben, dienen tegenover derden geheimhouding in acht te nemen. Het gemotiveerd advies mag alleen aan derden bekend worden gemaakt met schriftelijke toestemming van de betrokken werknemer en de directie.

ARTIKEL 13 - BESCHERMING

1. De directie draagt er zorg voor dat de werknemer niet vanwege het feit dat hij/zij een klacht heeft ingediend, wordt benadeeld in zijn/haar positie in de onderneming.
2. Het is niet toegestaan gegevens die betrekking hebben op het indienen van een klacht in het dossier van een werknemer op te nemen. De beslissing van de directie met de daarbij behorende motivering kan wel in het dossier van de werknemer worden opgenomen indien de beslissing van de directie niet terstond kan worden uitgevoerd. Zodra de beslissing is uitgevoerd, worden de beslissing en de motivering uit het dossier verwijderd, tenzij de klager wenst dat deze in het dossier bewaard blijven. Indien de klager dit wenst, wordt de beslissing van de directie met de daarbij behorende motivering in zijn/haar dossier opgenomen.
3. Alle stukken met betrekking tot een klacht dienen in een apart archief te worden bewaard voor een tijd van maximaal twee jaar. Bij vernietiging van de stukken wordt de betrokken klager daarvan in kennis gesteld. Op diens verzoek worden de stukken voor nog maximaal twee jaar bewaard.
4. De directie draagt er zorg voor dat de leden van de klachteninstantie niet uit hoofde van hun lidmaatschap van de klachteninstantie in hun positie in de onderneming worden benadeeld.
5. De directie draagt er zorg voor dat de werknemer die overeenkomstig Artikel 3 en/of Artikel 9 een werknemer bij het indienen en behandelen van zijn/haar klacht bijstaat, niet uit dien hoofde wordt benadeeld in zijn/haar positie in de onderneming.

CONSEQUENTIES TEN AANZIEN VAN HET UNILEVER DIENSTVERBAND BIJ HET AANVAARDEN VAN HET LIDMAATSCHAP VAN VERTEGENWOORDIGENDE EN/OF OPENBARE ORGANEN

Openbare functie die een volledige dagtaak omvat

Indien een werknemer een openbare functie wenst te aanvaarden die een volledige dagtaak omvat (Tweede Kamer, Gedeputeerde Staten, wethouder in een grote gemeente) zal het dienstverband beëindigd moeten worden.

Indien de werknemer na beëindiging van het lidmaatschap van het vertegenwoordigende en/of openbare orgaan weer bij Unilever solliciteert, kan Unilever geen garanties geven dat een passende functie binnen Unilever beschikbaar zal zijn. Niettemin zal Unilever, indien de werknemer na afloop van zijn/haar eerste zittingstermijn solliciteert naar een functie bij het Unilever-concern, voor zover mogelijk herplaatsing in een passende functie bevorderen.

Indien voor betrokkene een passende werkkring binnen Unilever gevonden wordt, zal van geval tot geval beoordeeld worden of er aanleiding bestaat een bijzondere voorziening te treffen teneinde de eventuele nadelen, welke uit de onderbreking van de pensioenopbouw voor betrokkene voortvloeien - rekening houdend met de in de openbare functie opgebouwde rechten - zoveel mogelijk te verminderen.

Openbare en/of vertegenwoordigende functie die geen volledige dagtaak omvat

Indien een werknemer een openbare functie wenst te aanvaarden, die geen volledige dagtaak omvat, zal de werknemer alvorens deze functie te aanvaarden vooraf overleg dienen te plegen met zijn/haar chef en het hoofd Human Resources om na te gaan of het vervullen van deze nevenfunctie te verenigen is met zijn/haar functie als werknemer.

Er zullen dan afspraken gemaakt moeten worden over het tijdsbeslag dat de openbare functie op de normale werktijd mag hebben. De benodigde tijd voor het vervullen van de openbare functie wordt vooraf voor een jaar gefixeerd.

Indien er aanleiding toe is, omdat de werknemer in een jaar aanzienlijk meer dan wel minder dan de gefixeerde tijd gewerkt heeft, kan door beide partijen een herziening van de afspraak voorgesteld worden. Het aanvragen van verlof moet vooraf gebeuren bij een daarvoor aangewezen functionaris.

- a. Openbare en/of vertegenwoordigende functie, die geen volledige dagtaak omvat, en waaraan een pensioen verbonden is en waarvoor een vergoeding voor de werkzaamheden gegeven wordt.

Verlof zonder behoud van loon

Indien de werknemer een openbare functie heeft aanvaard die geen volledige dagtaak omvat, zal verlof zonder behoud van loon verleend worden voor het bijwonen van vergaderingen, alsmede van vergaderingen van commissies.

Franchise

Daar van de zijde van de overheid een vergoeding voor de werkzaamheden in de openbare/vertegenwoordigende functie(s) gegeven wordt, wordt het verlof door Unilever zonder behoud van loon gegeven, met dien verstande dat er uitgegaan wordt van een franchise van vijf dagen per jaar, of wel 40 uur per jaar, waarover derhalve wél loon doorbetaald wordt.

Urenverantwoording

Het is noodzakelijk dat een urenverantwoording wordt bijgehouden.

Salaris

Het salaris dient berekend te worden volgens de bepalingen inzake parttime werken.

Vakantierechten

De werknemer behoudt zijn/haar aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij/zij geen recht op loon heeft vanwege het bijwonen van bovenvermelde vergaderingen.

Pensioenpositie

Indien aan de openbare functie pensioen verbonden is zal de pensioenopbouw bij Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress" (hierna te noemen: Progress) worden voortgezet op basis van de salarisgrondslag en arbeidsduur die van toepassing waren op de werknemer de dag voor ingang van de openbare functie. Werkgevers- en eventuele werknemersbijdrage worden op die basis betaald. De pensioenaanspraken die uit hoofde van openbare functie verworven worden, zullen geacht worden deel uit te maken van het pensioen dat conform het bepaalde in de vorige volzin bij Progress verworven wordt. Progress dient over het aanvaarden van de openbare functie en de pensioenconsequenties bericht te worden.

- b. Openbare en/of vertegenwoordigende functie, die geen volledige dagtaak omvat, waaraan géén pensioen verbonden is, en waarvoor wel een vergoeding voor de werkzaamheden gegeven wordt.

Pensioenpositie

Indien aan de openbare functie geen pensioen verbonden is zal de pensioenopbouw bij Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress" (hierna te noemen: Progress) worden voortgezet op basis van de salarisgrondslag en arbeidsduur die van toepassing waren op de werknemer de dag voor ingang van de openbare functie. Werkgevers- en eventuele werknemersbijdrage worden op die basis betaald.

Verlof zonder behoud van loon, urenverantwoording, franchise, salaris, vakantierechten

Hetgeen onder punt 2a. is vermeld, is met betrekking tot bovengenoemde onderwerpen overeenkomstig van toepassing.

- c. Openbare en/of vertegenwoordigende functie, die geen volledige dagtaak omvat, waaraan géén pensioen verbonden is, en waarvoor géén vergoeding voor de werkzaamheden gegeven wordt, doch waarvoor wel presentiegeld gegeven wordt.

Er dient een urenverantwoording te worden bijgehouden. Indien de werknemer een openbare en/of vertegenwoordigende functie heeft aanvaard, die geen volledige dagtaak omvat en waarvoor géén vergoeding gegeven wordt, zal verlof met behoud van loon worden verleend voor het bijwonen van vergaderingen alsmede van vergaderingen van commissies. Het presentiegeld dat aan de functie(s) verbonden is moet bij verzuim aan Unilever overgedragen worden, met dien verstande dat er uitgegaan wordt van een franchise van vijf dagen per jaar, of wel 40 uur per jaar,

over welke periode het presentiegeld niet aan Unilever overgedragen hoeft te worden.

Functie die als vertegenwoordiger van het Unilever-concern door een werknemer vervuld wordt

Indien een werknemer direct of indirect als vertegenwoordiger van het Unilever-concern of het bedrijf uit hoofde van zijn/haar functie - met toestemming van de directie - deelneemt in commissies van overheidsorganen of semi-overheidsorganen of andere organen (bijvoorbeeld product- en bedrijfsschappen, SER, ministeriële adviescommissies, de Kamer van Koophandel, CWI-commissies, enzovoorts) zal het presentiegeld aan Unilever worden afgedragen.

Functie die niet als vertegenwoordiger van het Unilever-concern vervuld wordt

In die gevallen waarin een werknemer deelneemt aan activiteiten van bepaalde maatschappelijke instellingen welke in werktijd vallen, doch dit niet doet als vertegenwoordiger van het Unilever-concern of uit hoofde van zijn/haar functie, is de werknemer verplicht vooraf toestemming te vragen aan de directie.

Er zullen afspraken gemaakt moeten worden over het tijdsbeslag dat deze functie op de normale werktijd mag hebben. Het aanvragen van verlof moet vooraf gebeuren bij een daarvoor aangewezen functionaris. Het is noodzakelijk dat een urenverantwoording wordt bijgehouden. Eventueel presentiegeld moet bij verzuim aan Unilever worden afgedragen.

TEKSTEN ARTIKELEN 7:635 EN 7:642 BW

Artikel 635

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 tot en met 4, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet.
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een heel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt, hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen

die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passend arbeid te verrichten.

5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
6. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 642

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

INFORMATIE VAKVERENIGINGEN; OVERLEGBEPALING

WOR

Indien de werkgever over een voorgenomen besluit op grond van de WOR verplicht is advies te vragen aan de ondernemingsraad en het voorgenomen besluit duidelijke gevolgen voor de werkgelegenheid heeft, dan zal de werkgever een afschrift van het adviesverzoek aan de vakverenigingen sturen. Desgewenst zal overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de vakverenigingen over het voorgenomen besluit.

Uitzendkrachten

De werkgever zal in beginsel alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruikmaken van uitzendkrachten, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de lokale productieprocessen, de benodigde flexibiliteit voor optimale bedrijfsvoering en de fase waarin een organisatie zich bevindt. Ten minste tweemaal per jaar vindt overleg plaats met de OR over aantallen en inzet van uitzendkrachten.

Sociaal jaarverslag

De werkgever zal het sociaal jaarverslag aan de vakverenigingen toezenden.

GEDRAGSCODE

De Unilever-groep

Inleiding

Unilever staat erom bekend dat zij zaken doet op een integere manier en met respect voor eenieder op wie haar activiteiten van invloed zijn. Een goede reputatie is van grote waarde, even waardevol als onze medewerkers en onze merken.

Om deze reputatie te handhaven, moeten wij de hoogste gedragsnormen hanteren. Die normen zijn verwoord in Unilevers Gedragscode. Wij verwachten van al onze medewerkers dat zij zich hieraan houden.

Een succesvol bedrijf zijn, betekent niet alleen investeren in groei en een evenwicht vinden tussen belangen op de korte en op de lange termijn. Het betekent ook rekening houden met de belangen van onze consumenten, medewerkers, aandeelhouders, onze zakenpartners en de wereld waarin wij leven.

Daarom willen we dat deze Code meer is dan een verzameling fraai klinkende uitspraken. Zij moet een praktische rol spelen in ons dagelijks werk en ieder van ons dient deze gedragsregels naar letter en geest na te leven.

Indien wij dat doen, zal Unilevers reputatie worden versterkt, zal onze onderneming beter presteren en zullen wij nog meer voldoening halen uit ons werk.

Paul Polman

CEO

maart 2009

Gedragsnormen

Wij voeren onze activiteiten uit op basis van eerlijkheid, integriteit en openheid en met respect voor de mensenrechten en belangen van onze medewerkers.

Evenzo zullen wij de rechtmatige belangen respecteren van diegenen met wie wij betrekkingen onderhouden.

Naleving van de wet

Unilever-bedrijven en -medewerkers zijn verplicht de wetten en voorschriften na te leven van de landen waarin wij actief zijn.

Medewerkers

Unilever streeft naar verscheidenheid onder haar medewerkers, in een werkomgeving waar mensen elkaar met vertrouwen en respect bejegenen en waar iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten en de reputatie van onze onderneming.

Wij zullen medewerkers uitsluitend werven, in dienst nemen en bevorderen op basis van de capaciteiten en vaardigheden die nodig zijn voor het werk dat moet worden gedaan.

Wij willen veilige en gezonde arbeidsomstandigheden creëren voor alle medewerkers. Wij zullen geen enkele vorm van dwang- of kinderarbeid hanteren.

Wij willen samen met onze medewerkers de vaardigheden en capaciteiten van ieder van hen ontwikkelen en vergroten.

Wij respecteren de waardigheid van het individu en het recht van medewerkers op vrijheid van vereniging.

Wij zullen zorgen voor een goede communicatie met onze medewerkers door middel van informatie- en overlegprocedures op bedrijfsniveau.

Consumenten

Unilever wil merkproducten en diensten op de markt brengen die steeds waarde toevoegen, een goede prijs-kwaliteitverhouding bieden en die veilig zijn bij het gebruik waarvoor zij bedoeld zijn. Etikettering, reclame en communicatie betreffende producten en diensten zullen nauwkeurig en correct zijn.

Aandeelhouders

Unilever zal haar activiteiten uitvoeren in overeenstemming met internationaal geaccepteerde grondslagen voor goed ondernemingsbestuur. Wij zullen aan alle aandeelhouders tijdige, regelmatige en betrouwbare informatie verstrekken over onze activiteiten, structuur, financiële positie en resultaten.

Zakenpartners

Unilever wil relaties met haar leveranciers, afnemers en zakenpartners onderhouden die tot wederzijds voordeel strekken.

In onze zakelijke contacten verwachten we van onze zakenpartners dat zij gedragsregels toepassen die consistent zijn met de onze.

Betrokkenheid bij de gemeenschap

Unilever streeft ernaar als onderneming een betrouwbaar lid van de samenleving te zijn en, als integraal onderdeel daarvan, haar verantwoordelijkheden na te komen jegens de samenlevingen en gemeenschappen waarin zij actief is.

Maatschappelijke activiteiten

Unilever-bedrijven worden gestimuleerd hun rechtmatige zakelijke belangen te bevorderen en te verdedigen.

Unilever zal samenwerken met overheden en andere instanties, zowel rechtstreeks als via instellingen zoals brancheorganisaties, bij het ontwikkelen van voorgenomen wetgeving en andere regelgeving op die gebieden die haar rechtmatige zakelijke belangen kunnen beïnvloeden.

Unilever ondersteunt geen politieke partijen en verstrekt geen bijdragen aan fondsen van groeperingen die het bevorderen van partijbelangen nastreven.

Het milieu

Unilever zet zich ervoor in de invloed van haar activiteiten op het milieu voortdurend beter te beheersen en op de langere termijn een duurzame bedrijfsvoering te ontwikkelen.

Zij zal met partners samenwerken om milieuzorg te bevorderen, inzicht in milieuvraagstukken te vergroten en goede werkmethoden te verspreiden.

Innovatie

In ons wetenschappelijk onderzoek gericht op innovatie ter voorziening in de behoeften van de consument, zullen wij de zorgen van de consument en de samenleving respecteren. Wij zullen werken op basis van deugdelijk wetenschappelijk onderzoek en daarbij stringente normen voor productveiligheid hanteren.

Mededinging

Unilever gelooft in krachtige, maar eerlijke mededinging en ondersteunt de ontwikkeling van passende wetgeving op dit gebied. Unilever-bedrijven en -medewerkers zullen handelen in overeenstemming met de principes van eerlijke mededinging en met alle toepasselijke voorschriften.

Zakelijke integriteit

Unilever geeft noch ontvangt, direct of indirect, steekpenningen of andere oneigenlijke voordelen gericht op zakelijk of financieel gewin. Het is geen enkele medewerker toegestaan een gift of betaling aan te bieden, te geven of te ontvangen die smeergeld vertegenwoordigt of als zodanig kan worden geïnterpreteerd. Ieder verzoek om of aanbod van smeergeld moet onmiddellijk worden afgewezen en aan het management worden gerapporteerd.

Unilevers financiële administratie en ondersteunende documenten moeten de aard van de onderliggende transacties nauwkeurig omschrijven en weergeven. Geheime of niet-geregistreerde rekeningen, geldbedragen of activa zullen niet worden gecreëerd of aangehouden.

Belangentegenstellingen

Van alle Unilever-medewerkers wordt verwacht dat zij persoonlijke activiteiten en financiële belangen vermijden die strijdig zouden kunnen zijn met hun verantwoordelijkheden ten opzichte van de onderneming.

Het is Unilever-medewerkers verboden gewin voor zichzelf of anderen na te streven door misbruik van hun positie.

Naleving - Controle – Rapportage

Naleving van deze Gedragscode is een essentieel onderdeel van ons succes als onderneming. De raad van bestuur van Unilever is ervoor verantwoordelijk dat deze gedragsregels overal binnen Unilever worden nageleefd.

De Chief Executive Officer is verantwoordelijk voor het doorvoeren van deze gedragsregels. Hij wordt hierin bijgestaan door de Corporate Code Commissie die wordt voorgezeten door de Chief Legal Officer. Deze Commissie bestaat verder uit de Group Secretary, de Chief Auditor, de Senior Vice President Human Resources en de Senior Vice President Communications. De Global Code Officer is secretaris van de Commissie. De Commissie rapporteert ieder kwartaal aan de Corporate Responsibility & Reputation Commissie en de Auditcommissie, ieder halfjaar aan de Unilever Executive en ieder jaar aan de raad van bestuur.

De dagelijkse verantwoordelijkheid is gedelegeerd aan het seniormanagement van de regio's, de categorieën, de functionele groepen en de werkmaatschappijen. Zij zijn ervoor verantwoordelijk dat deze Gedragscode wordt nageleefd, indien noodzakelijk door middel van gedetailleerdere richtlijnen afgestemd op lokale behoeften. Zij worden hierin bijgestaan door regionale Code Commissies die bestaan uit de regionale General Counsel en vertegenwoordigers uit alle relevante functionele groepen en categorieën.

Bevestiging dat de Gedragscode wordt nageleefd, wordt ieder jaar gegeven en gecontroleerd. Naleving van de Gedragscode wordt beoordeeld door de raad van bestuur, bijgestaan door de Corporate Responsibility & Reputation Commissie en voor financiële en boekhoudkundige zaken door de Auditcommissie.

Iedere inbreuk op de Gedragscode moet worden gerapporteerd volgens de procedures zoals vastgesteld door de Chief Legal Officer. Als Unilever door naleving van deze gedragsregels en andere verplicht te volgen beleidslijnen en instructies op enigerlei wijze verlies lijdt, zal de raad van bestuur dit het management niet aanrekenen. De raad van bestuur van Unilever verwacht van medewerkers dat zij iedere inbreuk, of een vermoeden daarvan, onder haar aandacht of die van het seniormanagement brengen.

Er zijn maatregelen getroffen om medewerkers in staat te stellen vertrouwelijk te rapporteren en geen enkele medewerker zal van het doen van een dergelijke melding nadeel ondervinden.

In deze Code worden eenvoudigheidshalve de uitdrukkingen 'Unilever' en 'Unilever-bedrijven' gebruikt ter aanduiding van de Unilever-groep, bestaande uit Unilever N.V., Unilever PLC en hun respectieve dochtermaatschappijen. Onder de raad van bestuur van Unilever wordt verstaan de leden van de raden van bestuur van Unilever N.V. en Unilever PLC.

© Unilever N.V./Unilever PLC

ALS U ZIET DAT DE CODE WORDT OVERTREDEN

In de meeste gevallen kunnen (mogelijke) overtredingen via de normale lijn worden gerapporteerd en kan de eigen lijnmanager om advies worden gevraagd. Iedereen moet echter tevens de mogelijkheid hebben in strikt vertrouwen advies te vragen aan de personeelsdirecteur.

Wanneer u om welke reden dan ook niet via de gebruikelijke kanalen wilt gaan, kunt u een mogelijke inbreuk ook doorgeven via een speciale meldlijn, waarbij uw anonimiteit is gewaarborgd. U kunt daar 7 dagen per week, 24 uur per dag terecht.

Telefoon: ++31 800 0221048 of ++44 20 7939 8545

E-mail: cr24@control-risks.com

Zie voor meer informatie: <http://code.unilever.com> en <http://learning.unilever.com>

Collectieve ArbeidsOvereenkomst Unilever Nederland

Onderdeel III.1

REGELINGEN VOOR ONDERNEMINGEN

1 mei 2007 tot 1 maart 2009

Unilever Nederland Holdings B.V.
Afdeling Arbeidsverhoudingen

Oktober 2008

REGELINGEN VOOR ONDERNEMINGEN	3	
ARTIKEL 1	DEFINITIES	4
ARTIKEL 2	ARBEIDSOVEREENKOMST	5
ARTIKEL 3	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	6
ARTIKEL 4	ARBEIDSDUUR EN ADV	6
ARTIKEL 5	WERKTIJDEN	7
ARTIKEL 6	TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST	7
ARTIKEL 7	AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG	12
ARTIKEL 8	VAKANTIE	13
ARTIKEL 9	VAKANTIETOESLAG	15
ARTIKEL 10	ZON- EN FEESTDAGEN	15
ARTIKEL 11	VERZUIMUREN	15
ARTIKEL 12	EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS	16
ARTIKEL 13	CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP	17
ARTIKEL 14	OVERWERK	17
ARTIKEL 15	VERSCHOVEN UREN	20
ARTIKEL 16	SPRONGVERGOEDING	20
BIJLAGE 1	SALARISSCHALEN	21
	SALARISSCHALEN SU LOOSDRECHT	23
BIJLAGE 2	REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN	25
AANHANGSEL 1	BIJZONDERE BEPALINGEN ASSISTANT MANAGERS	26

Collectieve ArbeidsOvereenkomst Unilever Nederland

Onderdeel III.1

REGELINGEN VOOR ONDERNEMINGEN

Daar waar dit is aangegeven, kan van de bepalingen in onderdeel III.1
decentraal (zoals bepaald in onderdeel I) worden afgeweken

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

a.	Werknemer	:	ieder in dienst van de werkgever (artikel 2, onderdeel I) van wie de functie geclassificeerd is en of geclassificeerd behoort te worden met de ORBA-methode van functiewaardering, van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A tot en met M en op wie niet een andere collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is. Als werknemers worden niet beschouwd vakantiewerkers en zogenoemde proevers.
b.1	Maandsalaris	:	het salaris dat in overeenstemming met deze overeenkomst is vastgesteld aan de hand van de schaal vermeld in bijlage 1 bij dit onderdeel (III.1).
b.2	Maandsalaris	:	voor werknemers van wie de functie is meegedeeld in de klassen K, L en M: 1/12e van het jaarinkomen verminderd met de vakantiebijslag.
c.	Maandinkomen	:	het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in een van de tot deze overeenkomst behorende bijlagen.
d.	Jaarsalaris	:	het bedrag dat overeenkomt met twaalfmaal het maandinkomen geldend in de maand waarin een uitkering uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris, wordt gedaan.
e.	Jaarinkomen	:	het jaarsalaris is verhoogd met de vakantiebijslag.
f.	Uurloon	:	0,58% van het (full-time) maandsalaris.
g.	Vakantiedag	:	een vakantiedag is een dag waarop de werknemer vakantie geniet met behoud van inkomen zoals bedoeld in artikel 634 en volgende boek 7 BW. De vakantie kan ook in uren ("vakantie-uren") worden uitgedrukt.
h.	ADV-dag	:	een dag waarop de werknemer volgens rooster had moeten werken maar in plaats daarvan recht heeft op vrijaf met behoud van loon. De ADV kan ook in uren (ADV-uren) worden uitgedrukt of als vrije tijd zonder nadere aanduiding in het rooster worden verwerkt.
i.	Feestdag	:	de dagen bedoeld in artikel 10 van dit onderdeel.
j.	Tijd voor tijd	:	compensatie in tijd voor – bijvoorbeeld - verricht overwerk.
k.	Opkomstdagen bij ploegendienst	:	dagen die worden aangewezen teneinde de gemiddelde werktijd op jaarbasis te bereiken zoals die voor de betreffende ploegendienst is overeengekomen.

ARTIKEL 2 – ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever sluit met de werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard. In bijlage 9 van onderdeel II van deze CAO is een model arbeidsovereenkomst opgenomen.
2. Bij het aangaan van iedere arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.
3. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd.
4. De werknemer kan door de werkgever verplicht worden tijdelijk op een andere plaats dan waar hij/zij als regel zijn arbeid verricht, werkzaamheden te verrichten. De tewerkstelling kan niet langer dan zes maanden achtereen duren. Een langere tewerkstelling kan slechts met de instemming van de werknemer geschieden. Een werknemer zal niet worden verplicht werkzaamheden op een andere dan de gebruikelijke plaats te verrichten indien als gevolg van de extra reistijd de werknemer daardoor normaliter langer dan elf uur van huis zou zijn, uitgaande van een voor de betreffende werknemer gebruikelijke reistijd woon-werkverkeer van maximaal 45 minuten enkele reis.

Over een vergoeding voor de eventuele extra reistijd en -kosten worden door werkgever en werknemer schriftelijk afspraken gemaakt. De vergoeding voor eventuele extra reistijd zal voor werknemers in de klassen A t/m H worden vergoed op basis van 0,58% van het maandsalaris.

5. Indien de werknemer van wie de functie is ingedeeld in een van de klassen 1A tot en met 1H binnen het Unilever-concern in Nederland wordt overgeplaatst naar een andere onderneming, dan eindigt de arbeids-overeenkomst met de aanvankelijke werkgever. In de plaats van de oude arbeidsovereenkomst komt onmiddellijk een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand met de nieuwe werkgever en neemt de werknemer zijn rechten en verplichtingen, waaronder de opgebouwde dienstdtijd, mee. Dit geldt niet voor die rechten en verplichtingen die voortvloeien uit het arbeidsvoorwaarden-pakket dat uitsluitend gold bij de oorspronkelijke werkgever.

Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk van het bepaalde in dit lid afwijken.

6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden voortgezet voor bepaalde tijd conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
- 7.1 Indien een werknemer minimaal 2 jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest en het dienstverband eindigt na afloop van voornoemde periode kan de werknemer desgewenst in aanmerking komen voor een budget t.b.v. outplacementbegeleiding ten bedrage van maximaal Euro 2.000.
- 7.2 Indien het dienstverband eindigt nadat de werknemer 3 jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest, kan de werknemer desgewenst in aanmerking komen voor een budget t.b.v. outplacementbegeleiding ten bedrage van maximaal Euro 2.500.

Over de vorm van de outplacementbegeleiding zullen werkgever en werknemer nader overleg plegen. De rekening van het bureau dient op naam van de werkgever te zijn gesteld.

ARTIKEL 3 - EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaande aan die waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, en in ieder geval op de laatste dag van de maand voorafgaand aan die waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
2. Bij opzegging van de dienstbetrekking dient een opzegtermijn in acht genomen te worden conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. De dienstbetrekking kan slechts opgezegd worden tegen de laatste dag van een kalendermaand.
3. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of bij het beëindigen van een proeftijd als vermeld in artikel 2, lid 2, in welk geval de arbeidsovereenkomst onmiddellijk kan worden beëindigd, of ingeval van ontslag wegens een onverwijld meegedeelde, dringende reden, neemt de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst een einde met inachtneming van de voor opzegging geldende wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 4 - ARBEIDSDUUR EN ADV

1. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband is gemiddeld 40 uur per week.
2. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan: de aanwezigheidstijd conform dienstrooster minus de schafttijd. In afwijking hierop geldt voor de werknemer die wordt ingezet in een dienstrooster waarin hij/zij op alle 24 uren van een dag arbeid verricht dat de normale arbeidsduur gelijk is aan de aanwezigheidstijd volgens dienstrooster.
3.
 - a. De werknemer die normaliter in een volledig dienstverband arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur heeft op jaarbasis recht op 104 ADV-uren. De werknemer in een volledig dienstverband die normaliter ook buiten deze uren en dagen arbeid verricht en tevens wekelijks van dienst wisselt, heeft op jaarbasis recht op 184 ADV-uren.
 - b. **ADV dagdienst Sourcing Unit Oss**
Voor werknemers op wier arbeidsovereenkomst vòòr 1 juli 2002 de Unox CAO van toepassing was geldt het volgende:

Het jaarlijkse aantal ADV-uren van fulltime werknemers in de dagdienst (in 2002 184 uren) wordt met ingang van 2003 afgebouwd met 8 uren per jaar, totdat het jaarlijkse aantal ADV-uren conform art. 4 onderdeel III.1 van de CAO (thans 104) is bereikt.
4. Lokaal kunnen afspraken met de OR worden gemaakt dat de werkgever alle ADV-uren minus de vijf MATCH! dagen kan inroosteren.

Indien ADV-uren niet (volledig) zijn ingeroosterd, geldt dat van de ADV-uren maximaal 32 uren collectief kunnen worden toegekend. De overige ADV-uren worden toegekend na overleg met de werknemer.
5. Voor werknemers in een volledig dienstverband die volgens dienstrooster evenredig op alle dagen van de week en alle uren van de dag wisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst worden ingezet, zijn alle ADV-uren in het rooster opgenomen.

Voor deze werknemers geldt een gemiddeld ingeroosterde werktijd van minimaal 33,6 uur en maximaal 34,4 uur per week. Het verschil tussen de minimaal en maximaal ingeroosterde werktijd kan worden ingevuld door zogenoemde opkomstdiensten, die niet vooraf in het rooster zijn vastgelegd. Het aantal opkomstdiensten wordt jaarlijks

vastgesteld en de opkomstdagen komen aan het einde van het jaar te vervallen indien ze niet zijn gelopen. Na iedere periode van ziekte die 52 opeenvolgende roosterdagen omvat, vervallen acht opkomsturen.

6. In geval van ziekte tijdens toegekende ADV-uren worden geen vervangende roostervrije uren toegekend. Indien wegens dringende bedrijfsomstandigheden tijdens toegekende ADV-uren arbeid wordt verricht, worden in overleg met de betrokken werknemer vervangende ADV-uren vastgesteld.

ARTIKEL 5 - WERKTIJDEN

1. In beginsel wordt niet op zaterdag en zondag gewerkt en liggen de werktijden tussen 07:00 en 19:00 uur, tenzij het arbeid betreft in een volcontinuurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te stellen rooster. De werktijden en dienstroosters worden met inachtnaam van de zogenoemde overlegnormen uit de Arbeidstijdenwet en de daarop gebaseerde bepalingen op decentraal niveau vastgesteld.
2. Bij het vaststellen van de werktijden en dienstroosters op decentraal niveau wordt voor zover redelijkerwijs mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Indien de werknemer zich niet in de uitkomst kan vinden, kan hij/zij zich conform de bepalingen van de Unilever klachtenprocedure tot de klachtencommissie wenden van de onderneming waarin hij/zij werkzaam is.

ARTIKEL 6 - TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGDIENST

1. Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een gemiddelde toeslag toegekend die wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, rekening houdend met de arbeidsduur in de ploegdienst. Deze toeslag wordt berekend aan de hand van de volgende klokurenmatrix, waarin gespecificeerd per uur de op het uurloon geldende toeslag is aangegeven:
2. Wordt om andere dan bedrijfsmatige redenen een rooster toegepast, dat op grond van de matrix een hogere ploegentoeslag heeft dan een bedrijfsmatig vergelijkbaar rooster (bijvoorbeeld een drieploegdienst met een start op zondagavond in plaats van op maandagochtend), dan wordt voor de berekening van de ploegentoeslag het bedrijfsmatige vergelijkbaar rooster als uitgangspunt genomen.
3. Bij toepassing van de matrix wordt, voor roosters waarin uitsluitend in wisselende diensten evenredig op maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 23:00 uur wordt gewerkt, de som van de op grond van de matrix berekende toeslagen voor iedere week waarin van dienst wordt gewisseld of waarin een andere dienst dan in de voorgaande week wordt gedraaid, verhoogd met 105%. Van het totaal wordt vervolgens de ploegentoeslag berekend.
4. Bij toepassing van de matrix wordt voor roosters waarin op ten minste zes dagen van de week maar minder dan zeven volledige dagen van de week wisselend en evenredig in ochtend-, middag- en nachtdienst wordt gewerkt de som van de op grond van de matrix berekende toeslagen voor iedere week verhoogd met 140%, mits er elk weekend ten hoogste voor een aaneengesloten periode van 40 uur in het geheel geen arbeid plaatsvindt. Van het totaal wordt vervolgens de ploegentoeslag berekend.
5. De bestuurders van de vakverenigingen FNV, CNV en De Unie, de secretariaten van de ondernemingsraden almede alle Human Resources-afdelingen hebben een exemplaar van de exceltool plus toelichting waarmee op basis van bovenstaande uitgangspunten ieder willekeurig rooster berekend kan worden. Aan het eind van dit artikel is een overzicht te vinden van de toeslagen voor enkele maatroosters (de zogenoemde matrixtool).

6. De werknemer die werkzaam is in een ploegdienstrooster en die naast dat rooster een aantal opkomstdagen kent, ontvangt over die opkomstdagen de gemiddelde toeslag over de in dat rooster aangegeven diensten zoals die voortvloeit en berekend wordt op grond van de klokurenmatrix.
7. De werknemer die werkzaam is in een ploegdienstrooster en die in dat rooster een reservedienst vervult, waarin hij/zij beschikbaar is om vanuit dagdienst in te vallen in andere diensten, ontvangt over die reservedienst de gemiddelde toeslag over die andere diensten zoals die voortvloeit en berekend wordt op grond van de klokurenmatrix. Daarenboven ontvangt de werknemer in geval van daadwerkelijke inzet in een andere dienst maximaal eenmaal per week de sprongvergoeding genoemd in artikel 19. De werknemer heeft geen recht op de verschoven uren toeslag genoemd in artikel 18.
8. Voor de werknemer in volcontinuïteit die arbeid verricht op feestdagen, wordt de op grond van de matrix berekende gemiddelde toeslag als percentage van het maandsalaris verhoogd met 2%.
9. Indien een ploegdienstwerknemer bij definitieve plaatsing in ploegen-dienst slechts een gedeelte van een maand in ploegdienst heeft gewerkt, ontvangt hij/zij een evenredig deel van de ploegtoeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij/zij arbeid in ploegdienst heeft verricht.
10. Indien een werknemer in dagdienst in een kalendermaand tien of minder wachten in ploegdienst invalt, wordt hij/zij in die maand beloond volgens de verschoven urenbepaling dan wel volgens de overwerkbepaling (respectievelijk artikel 15 en 14). Indien een werknemer in dagdienst in een kalendermaand gedurende elf of meer wachten in ploegdienst invalt, ontvangt hij/zij over die maand de bij de door hem/haar gelopen ploegdienst behorende ploegdiensttoeslag. Daarnaast ontvangt een werknemer die in een kalendermaand meer dan driemaal een afzonderlijke opdracht heeft ontvangen om in ploegdienst in te vallen, voor de vierde en iedere volgende opdracht telkens een toeslag van 400% van het uurloon.
11. Roosters worden met inachtneming van het in artikel 5 bepaalde vastgesteld, waarbij de ploegtoeslag wordt berekend aan de hand van het in artikel 6 bepaalde. Indien zich bij invoering van nieuwe roosters ten aanzien van de berekening van de ploegtoeslag problemen voordoen die niet lokaal zijn op te lossen, wordt de kwestie aan de Stuurgroep ter behandeling voorgelegd. De Stuurgroep zal zich beraden of er aanleiding is om tot een aanpassing te komen van het in de CAO bepaalde.
12. Lokaal kunnen afspraken worden gemaakt om de roosters aan te passen (kort cyclisch etc.).

KLOKURENMATRIX

Van	Tot	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0:00	1:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
1:00	2:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
2:00	3:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
3:00	4:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
4:00	5:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
5:00	6:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
6:00	7:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	80%
7:00	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
8:00	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
9:00	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
10:00	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
11:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
12:00	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
13:00	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
14:00	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
15:00	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
16:00	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
17:00	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
18:00	19:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
19:00	20:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
20:00	21:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
21:00	22:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
22:00	23:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
23:00	0:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	80%

MATRIX TOOL, ZIE LID 5

OVERZICHT VAN TOESLAGEN VOOR ENKELE MAATROOSTERS

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
2-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,8%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:30-23:00	uur/week	Dagen	Dagen	uur/week
2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 22:30	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,0%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:00-22:30	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 22:00	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
11,2%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	13:30-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 18:00	1	O8	O8	O8	M8	M8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
4,8%	2	M8	M8	M8	O8	O8	--	--	9:30-18:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
3-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:00	40,0	0,0	23,0	36,5
19,0%	2	N8	N8	N8	N8	N8	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	22:00-6:00				
3-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	22:00-6:00	40,0	0,0	23,0	36,5
21,0%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	N8	6:00-14:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	N8	N8	--	--	--	14:00-22:00				
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Verl. 3-pl	1	O8	O8	N8	N8	N8	--	--	6:00-14:00	34,0	7,0	0,0	35,1
24,0%	2	M8	M8	M8	M8	--	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	--	--	O8	O8	O8	O8	--					
Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
4-ploeg	1	O8	O8	M8	M8	N8	N8	--	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
29,6%	2	--	--	O8	O8	M8	M8	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	O8	O8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	--	--	--					
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	M8	M8	--	--	N8	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
29,2%	2	N8	N8	--	--	O8	O8	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	N8	--	--					
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Met ADV	1	O8	O8	M8	M8	--	--	N8	6:00-14:00	36,0	0,0	10,4	34,4
24,0%	2	N8	N8	--	--	O8	O8	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	N8	--	--					
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Alternatief	1*	O8	O8	O8	O8	--	O8	O8	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
26,4%	2	M8	M8	--	N8	N8	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3*	--	--	M8	M8	M8	N8	N8	22:00-6:00				
	4	--	--	O8	O8	O8	--	--					
Geen	5*	M8	M8	N8	N8	N8	--	--	De 4 ploegen starten de cyclus in de week met een *				
Correctie	6	O8	O8	M8	M8	M8	--	--					
Factor	7*	N8	N8	--	--	O8	M8	M8					
	8	N8	N8	N8	--	--	--	--					

MATRIX TOOL, ZIE LID 5
OVERZICHT VAN TOESLAGEN VOOR ENKELE MAATROOSTERS
vervolg

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
5-ploeg	1	O8	O8	--	--	N8	N8	N8	6:00-14:00	33,6	5,0	0,0	34,4
27,2%	2	-	-	--	M8	M8	M8	M8	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	O8	--	--	22:00-6:00				
	4	N8	N8	N8	N8	--	--	--					
	5	M8	M8	M8	--	--	O8	O8					
6-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Deeltijd	1	O8	O8	O8	--	--	--	--	6:00-14:00	20,0	0,0	11,5	18,2
21,0%	2	M8	M8	--	--	--	--	N8	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	--	--	--	22:00-6:00				
	4	--	--	--	O8	O8	--	--					
	5	--	--	M8	M8	M8	--	--					
	6	--	--	N8	N8	--	--	--					

ARTIKEL 7 - AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG

1. De werknemer die na gedurende een aaneengesloten periode van ten minste drie maanden in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toedoen, wordt geplaatst in een lager beloond rooster, ontvangt een toeslag. Deze bedraagt indien hij/zij op het tijdstip van de plaatsing in het lager beloonde rooster in ploegendienst werkzaam is geweest gedurende:

langer dan drie maanden

nog gedurende de lopende kalendermaand 100%

langer dan zes maanden

nog gedurende de lopende en de volgende kalendermaand 100%

en vervolgens twee kalendermaanden 80%

twee kalendermaanden 60%

twee kalendermaanden 40%

en twee kalendermaanden 20%

langer dan vijf jaar

nog gedurende de lopende en de twee volgende kalendermaanden 100%

en vervolgens vijf kalendermaanden 80%

vijf kalendermaanden 60%

vier kalendermaanden 40%

en vier kalendermaanden 20%

langer dan 25 jaar

nog gedurende de lopende en de vier volgende kalendermaanden 100%

en vervolgens zeven kalendermaanden 80%

zeven kalendermaanden 60%

zes kalendermaanden 40%

en zes kalendermaanden 20%

van het ploegentoeslagpercentage ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde rooster, verminderd met het eventuele ploegentoeslag-percentage dat behoort bij de nieuwe dienst.

2. Indien een werknemer van 55 jaar of ouder in ploegendienst werkzaam is geweest, behoudt hij/zij het ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de ploegendienst waarin hij/zij was ingedeeld onmiddellijk voorafgaand aan de plaatsing in een met een lagere toeslag beloond rooster, ervan uitgaande dat de werknemer onmiddellijk voorafgaand minimaal gedurende een aaneengesloten periode van drie jaar in het met een hoger toeslagpercentage beloond rooster werkzaam is geweest, tenzij deze plaatsing geschiedt op eigen verzoek van de werknemer. Indien een werknemer op wie de afbouwregeling van het eerste lid van toepassing is, de leeftijd van 55 jaar bereikt, zal geen verdere afbouw plaatsvinden, ervan uitgaande dat hij gedurende een aaneengesloten periode van ten minste 3 jaar onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de afbouw in een hoger beloond rooster werkzaam is geweest.
3. Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond rooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

ARTIKEL 8 - VAKANTIE

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
2. **Berekening van de vakantierechten**
Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst van de werkgever treedt, dan wel voor 31 december van enig jaar de dienst van de werkgever verlaat, heeft hij/zij aanspraak op vakantie naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat hij/zij gedurende dat vakantiejaar in dienst van de werkgever is, met dien verstande dat indien de werknemer voor of op de 15e van een maand in dienst van de werkgever treedt, dan wel na de 15e van een maand de dienst van de werkgever verlaat, de maand van in, c.q. uit dienst treden ten volle meetelt voor het bepalen van het recht op vakantie in het desbetreffende vakantiejaar.

In afwijking hiervan heeft, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zullen de teveel genoten vakantierechten met hem/haar worden verrekend.

3. **Jeugdige werknemers**
Jeugdige werknemers hebben per vakantiejaar dat zij in dienst van de werkgever zijn, tot en met het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken recht op twee dagen extra vakantie boven de in lid 4 genoemde basisvakantie.

4.1 Duur van de vakantie

Iedere werknemer van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A t/m H heeft per vol vakantiejaar (= kalenderjaar) dat hij/zij bij de werkgever in dienst is, recht op het hierna volgende aantal uren vakantie (acht uur per werkdag) met behoud van salaris:

werknemers jonger dan 35 jaar	:	192 uur	24 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 35-39 jaar	:	200 uur	25 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 40-44 jaar	:	208 uur	26 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 45-49 jaar	:	216 uur	27 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 50-54 jaar	:	224 uur	28 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 55-59 jaar	:	232 uur	29 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 60 jaar en ouder	:	240 uur	30 dagen/wachten

- 4.2 Iedere werknemer van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen K, L en M heeft per vol kalenderjaar recht op het hierna volgende aantal dagen vakantie:

werknemers jonger dan 35 jaar	:	25 dagen
werknemers in de leeftijd van 35-39 jaar	:	26 dagen
werknemers in de leeftijd van 40-44 jaar	:	27 dagen
werknemers in de leeftijd van 45-49 jaar	:	28 dagen
werknemers in de leeftijd van 50-54 jaar	:	29 dagen
werknemers in de leeftijd van 55 jaar en ouder	:	30 dagen

- 4.3 De vakantierechten dienen te worden opgenomen in hele of halve dagen. In het algemeen zullen drie weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval twee weken bedragen.

Voor werknemers die gedeeltelijk leerplichtig zijn, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd.

5. **Verplichte snipperdag**

De directie van de lokale bedrijfseenheid kan één vakantiedag aanwijzen als verplichte snipperdag. Het vaststellen van de datum van deze verplichte snipperdag geschiedt in overleg met de ondernemingsraad. Indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de directie nog één of meer vakantiedagen als verplichte snipperdag aanwijzen, indien de ondernemingsraad hiermee instemt.

6. **Vaststellen van de vakantie**

De directie stelt de data waarop de werknemer vakantierechten opneemt na overleg met de werknemer vast.

De aaneengesloten vakantie wordt bij voorkeur vastgesteld in de maanden mei tot en met september.

De directie kan voor het gehele personeel van een bedrijfseenheid, dan wel een gedeelte daarvan, een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen. Deze vaststelling dient tijdig te geschieden, doch in ieder geval voor het einde van het jaar voorafgaand aan het vakantiejaar. Over het vaststellen van de data waarbinnen deze periode valt, pleegt de directie overleg met de ondernemingsraad.

Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie dient uiterlijk twee weken voor de gewenste datum te worden ingediend.

Een verzoek tot het opnemen van snipperdagen dient uiterlijk twee dagen, zaterdag en zondag niet meegerekend, voor de gewenste data te worden ingediend.

Indien in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor snipperdagen te verwachten is, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een langere termijn voor het aanvragen van snipperdagen vaststellen.

Werknemers werkzaam in twee- of drie-ploegendienst kunnen één snipperdag op zaterdag opnemen.

Werknemers werkzaam in vier- of vijf-ploegendienst kunnen één snipperdag op zaterdag en één snipperdag op zondag opnemen.

7. **Het (niet) verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden**

In dit geval geldt het bepaalde in artikel 7: 635 BW. De tekst van dit artikel is ter informatie opgenomen in bijlage 7 bij onderdeel II van de CAO.

8. De opzegtermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor het opnemen van vakantie.

9. **Verkoop vakantiedagen**

De werknemer kan jaarlijks zijn aanspraak op vakantiedagen die het wettelijk minimum per jaar overschrijdt verkopen*. De waardebeoordeling geschiedt conform art. 3 lid 4 Algemene Bepalingen inzake Match!.

*Het wettelijk minimum bedraagt thans 4x de overeengekomen arbeidsduur per week.

ARTIKEL 9 - VAKANTIETOESLAG

1. Iedere werknemer heeft op 1 april van het kalenderjaar recht op een vakantietoeslag groot 8% van het in dat kalenderjaar feitelijk te verdienen jaarsalaris, met dien verstande dat de vakantietoeslag maximaal 8% van het bedrag groot driemaal het voor de werknemer dan geldende wettelijk minimumloon zal bedragen.
2. Indien het verdiende maandinkomen in de loop van het kalenderjaar wijzigt of de werknemer na 1 januari in dienst treedt dan wel uit dienst treedt, vindt in de maand december verrekening plaats van de te weinig of te veel betaalde vakantietoeslag.
3. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de arbeidsongeschikt-heidswetten geniet, zal het bedrag dat hem/haar uit hoofde van de vakantietoeslag krachtens deze wetten wordt toegekend, in mindering worden gebracht op de door de werkgever volgens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.

ARTIKEL 10 - ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden verstaan Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en eenmaal in de vijf jaar (de lustrumjaren van de Bevrijding) de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei).
2. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht aan te vangen om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen om 22.00 uur op de feestdag zelf. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afwijkende tijdstippen van aanvang en einde van een feestdag vaststellen, met dien verstande dat een feestdag altijd een aaneengesloten periode van 24 uren omvat.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft in een volcontinuïrooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te leggen rooster. Indien op een - niet op zaterdag of zondag vallende - feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
4. De werknemer in volcontinuidienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt een toeslag van 180% van zijn uurloon per op de feestdag gewerkt uur. De werknemer heeft recht op compenserende vrije tijd. Indien compenserende vrije tijd wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserende vrije tijd verminderd met 90% van het uurloon.
5. De werknemer die volgens dienstrooster op een feestdag vrij is, ontvangt hiervoor geen compenserende vrije wacht.

ARTIKEL 11 - VERZUIMUREN

1. De werknemer in dagdienst die de voor hem/haar geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, kan evenveel roosteruren opnemen als de overschrijding heeft bedragen met een maximum van negen uur. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 04.00 uur ontstaat geen aanspraak op verzuimuren.
2. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en einde van de dienst, direct volgend op de in lid 1 bedoelde overschrijding en binnen het etmaal waarin de overschrijding eindigt.
3. In plaats van verzuimuren bestaat geen recht op een vergoeding.

4. Indien de werkgever de werknemer met het oog op de overschrijding van de arbeidsduur de aan de overschrijding voorafgaande wacht één of meer uren eerder heeft laten beëindigen, wordt het aantal verzuimuren dat de werknemer kan opnemen met die uren verminderd.
5. De werknemer die in ploegendienst werkzaam is en die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan vijf uren, heeft eveneens recht op verzuimuren voor de uren waarmee deze vijf uren overschreden worden. Indien het overwerk van een werknemer in ploegendienst vijf uren of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende wacht elf uren of later na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

ARTIKEL 12 - EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS

Dit artikel is niet van toepassing op diegenen die meedoen aan de pilot Leefwijsbewust Personeelsbeleid bij Ola Productie te Hellendoorn en SU Nassaukade.

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 60 jaar heeft bereikt : 16 uren per kalenderkwartaal
 - 61 jaar heeft bereikt : 24 uren per kalenderkwartaal
 - 62 jaar heeft bereikt : 32 uren per kalenderkwartaal
 - 63 jaar heeft bereikt : 48 uren per kalenderkwartaal
 - 64 jaar heeft bereikt : 60 uren per kalenderkwartaal
3. Een werknemer als bedoeld in het eerste lid, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd doch meer dan 30 uur per week werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in het vorige lid genoemde aantal uren.
4. Per uur dat de werknemer gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd ontvangt hij/zij 80% van het voor hem/haar geldende uurloon.
5. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de bedrijfsleiding voor de aanvang van een kalenderkwartaal in beginsel in hele dagen vastgesteld en eventueel in een kwartaalrooster vastgelegd.
6. Indien voor de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.
7. Maakt de betrokken werknemer binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak erop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.
8. Indien een werknemer één of meer vrije dagen of wachten opneemt overeenkomstig het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal dit geen invloed hebben op de aanvulling van de werkgever als bedoeld in artikel 8A van onderdeel II van de CAO en de vakantietoeslag (artikel 9 van dit onderdeel).

9. Voorbereiding op de pensionering

De werknemer van 60 jaar of ouder wordt eenmaal in de gelegenheid gesteld maximaal vijf dagen extra verlof met behoud van salaris op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

ARTIKEL 13 - CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP

1a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per etmaal het volgende percentage van het uurloon:

- maandag tot en met vrijdag : 160%
- op een uit hoofde van arbeidsduurverkorting toegekende roostervrije dag : 240%
- zaterdag : 240%
- zondag : 320%
- feestdagen : 400%

Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar voor de werkzaamheden.

1b. Indien de werknemer zijn normale werkzaamheden verricht, maar daarnaast die dag ook geconsigneerd is, wordt de volledige consignatievergoeding uitbetaald.

1c. Indien de werknemer gedeeltelijk geconsigneerd is bedraagt de vergoeding:

- van 0 tot 6 uur consignatie : 1/3 van de vergoeding
- van 6 tot 12 uur consignatie : 2/3 van de vergoeding
- 12 uur of meer consignatie : volledige vergoeding

2. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij/zij daarvoor per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per extra opkomst de volgende percentages van het uurloon:

- maandag tot en met vrijdag : 160%
- zaterdag : 240%
- zondag : 320%
- feestdagen : 400%

Het opkomen op een opkomstdag is geen extra gang en komt derhalve niet voor een vergoeding in aanmerking.

3. Indien de werknemer volgens een van te voren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd, zal de consignatievergoeding worden beschouwd als een vaste toeslag als bedoeld in artikel 1c. Deze consignatie vergoeding is evenwel niet pensionabel.

4. Indien zich problemen voordoen rond (de uitleg) van dit artikel zullen deze worden voorgelegd aan de Stuurgroep.

ARTIKEL 14 – OVERWERK

1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de werknemer verplicht ook buiten de normaal voor hem/haar geldende werktijden arbeid te verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot overwerk.

2. Overwerkbeloning is van toepassing op elk buiten rooster te werken uur. Indien een rooster bijvoorbeeld vier uur bedraagt, dan wordt het vijfde uur als overwerk

aangemerkt; wordt volgens rooster negen uur gewerkt, dan wordt het tiende uur als overwerk aangemerkt. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer echter eerst sprake, indien er sprake van overwerk voor een collega die voltijd werkt in een vergelijkbare situatie. Het bepaalde in artikel 2, lid 3, onderdeel II is van toepassing.

3. De werkgever zal met de ondernemingsraad overleg plegen of en op welke wijze aan bezwaren van werknemers om overwerk te verrichten, tegemoet kan worden gekomen. De werkgever zal ten minste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekken van het verrichte over-werk per afdeling, evenals van de compensatie in vervangende vrije tijd.
4. Schafttijd buiten het dienstrooster tijdens overwerk wordt als overwerk betaald.
5. Wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster met een half uur of meer wordt overschreden, gelden de volgende regelingen:
 - a. De overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur zal worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd. De vervangende vrije tijd moet voor het einde van het jaar (of een andere periode, af te spreken in het decentraal overleg zoals bedoeld in onderdeel I) worden opgenomen. Zie echter het bepaalde in artikel 5, onderdeel II (Tijdsparen).
 - b. Wordt de vervangende vrije tijd niet binnen de daarvoor (in het decentraal overleg) bepaalde periode opgenomen, dan wordt in plaats van de vervangende vrije tijd een vergoeding betaald. Voor ieder uur vervangende vrije tijd bedraagt de vergoeding 90% van het uurloon. De uitbetaling/afrekening geschiedt aan het einde van het jaar.
 - c1. De beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt per uur de volgende percentages van het uurloon:
 - uren van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur : 140%
 - uren van zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur : 180%
 - uren op feestdagen : 270%
 - c1.1 Voor de Sourcing Unit Oss geldt, in afwijking van het in lid 5, sub c1. genoemde overwerkpercentage, voor uren op vrijdag 22.00 uur tot zaterdag 06.00 uur een overwerkpercentage van 180%.
 - c2. Op grond van lid 5, sub a. of sub b., opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd wordt op de in lid 5, sub c1. genoemde beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 90% van het uurloon.
 - c3. In geval van feestdagen vallende op maandag tot en met vrijdag wordt deze beloning met 90% voor elk volgens rooster gewerkt uur verminderd. Het uurloon over deze dagen wordt echter normaal doorbetaald.
 - d. **Voor werknemers werkzaam in volcontinuïdient**
In afwijking van het in lid 5, sub c. bepaalde bedraagt de beloning van overschrijding van de normale arbeidsduur op roostervrije dagen de volgende percentages van het uurloon:
 - uren van maandag tot en met vrijdag : 180%
 - uren op zaterdag : 230%
 - uren op zondag : 270%
 - uren op feestdagen : 360%

Opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

- uren op maandag tot en met vrijdag : 90%
- uren op zaterdag : 140%
- uren op zondag : 180%
- uren op feestdagen : 270%

Het verrichten van arbeid op aan de eigen wacht voorafgaande of aan deze wacht aansluitende uren waarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld in lid 5, sub c.

- e. Op verzoek van de werknemer en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zal de werkgever toestaan dat, naast de compensatie voor de gewerkte uren, vervangende vrije tijd wordt opgenomen in plaats van de beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op deze beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 90%. De vervangende vrije tijd kan uitsluitend van maandag tot en met vrijdag worden opgenomen.

De vervangende vrije tijd dient uiterlijk voor het einde van de derde kalendermaand volgend op die waarin de overschrijding heeft plaats-gevonden, te worden opgenomen.

Indien een werknemer in ploegendienst het overwerk heeft verricht op een zaterdag of een zondag, zal compenserende vrije tijd op zaterdag respectievelijk op zondag mogen worden opgenomen.

- f. Op niveau 2 zullen afspraken worden gemaakt over het tijdspad en de wijze waarop de huidige overwerktegoeden worden afgebouwd en/of uitbetaald.

6. Van het bepaalde in lid 5, sub a. en sub d., kan decentraal worden afgeweken.

7. De volgende categorieën werknemers zijn van de overwerkregeling uitgezonderd, daar onregelmatige werktijden verbonden zijn aan hun functie.

UNILEVER NEDERLAND B.V.	<ul style="list-style-type: none"> • Buitendienstmedewerkers • Voorraadadministrateur/depotcontroleur
CORPORATE CENTRE/ NATIONAL MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> • Chef bewakingsdienst
ALGEMEEN	<ul style="list-style-type: none"> • Maatschappelijk werkster (werker) • Portier voor zover op het bedrijf woonachtig • Brandweerman voor zover op het bedrijf woonachtig • Werknemer afdeling Human Resources belast met werving en/of zorg voor buitenlandse werknemers • Lekecontroleur/ziekenbezoeker • Demonstratrice • Enquêteur • Filmoperateur • Directiechauffeur

ARTIKEL 15 - VERSCHOVEN UREN

1. Indien in opdracht van de werkgever, in afwijking van het voor de betrokken werknemer normaal geldende rooster, arbeid wordt verricht op tijden die voor werknemers werkzaam in dagdienst liggen voor 07.00 uur, dan wel na 18.00 uur, of voor werknemers werkzaam in ploegendienst buiten de tijdstippen waarop de ploegwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de normaal geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt voor deze uren een toeslag op het maandsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per uur uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

- op maandag tot en met zaterdag 18.00 uur : 50%
- op zaterdag van 18.00-24.00 uur : 90%
- op zondag : 90%
- op feestdagen : 180%

ARTIKEL 16 - SPRONGVERGOEDING

1. De werknemer in ploegdienst die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een andere dienst of wacht, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van vier keer 100% van het uurloon (sprongvergoeding). Moet die werknemer als gevolg van deze overplaatsing meer wachten in de nachtdienst lopen dan in zijn oorspronkelijke rooster, dan ontvangt hij/zij voor elke extra nacht een toeslag van 120% over het uurloon. De toeslag wordt alleen betaald voor zover deze de sprongvergoeding van 400% te boven gaat. Deze toeslag wordt over ten hoogste zes wachten betaald. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst of wacht, wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer gedurende ten minste drie wachten in de voor hem/haar afwijkende dienst of wacht heeft gewerkt.
2. Gewerkte uren waarop een vergoeding wordt gegeven voor overschrijding of afwijking van het dienstrooster worden niet beloond volgens de regeling die geldt voor werken in ploegdienst.
3. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode minder uren werkt dan hij/zij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zullen deze uren niet behoeven te worden ingehaald en niet worden verrekend met de toeslagen die op grond van het werken in een afwijkende dienst aan de werknemer worden toegekend.
4. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode meer uren werkt dan hij/zij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster zou hebben moeten werken, dan worden de gewerkte uren waardoor hij/zij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster niet overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 15 en de uren waardoor hij/zij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster wel overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 14, lid 5, sub c1.
5. Een niet te voorziene overplaatsing naar een andere dienst of wacht is uitsluitend toegestaan indien de rusttijd niet minder dan twaalf uren bedraagt.

BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN

1a. De salarisschalen die van toepassing zijn op werknemers die op of na 1 januari 1950 zijn geboren en op wie de nieuwe pensioenregeling van toepassing is.

Deze salarisschalen zijn per 1 mei 2007 verhoogd met 3% en luiden als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 MEI 2007 – NIEUWE PENSIOENREGELING

Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar – 55%	995	1022	1048	1076	1124	1181	1270	1358
17 jaar – 60%	1085	1114	1142	1174	1226	1290	1385	1481
18 jaar – 70%	1266	1301	1333	1370	1431	1504	1617	1728
19 jaar – 80%	1447	1485	1523	1568	1635	1720	1848	1975
20 jaar – 85%	1538	1578	1619	1664	1737	1827	1963	2098
21 jaar – 90%	1628	1672	1713	1762	1840	1934	2079	2222
22 jaar – 95%	1719	1764	1809	1860	1942	2042	2194	2345
0-LIJN	1809	1857	1904	1958	2044	2150	2390	2469
MAXIMUM	1948	2038	2149	2271	2397	2552	2805	3155
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

Deze salarisschalen zijn per 1 maart 2008 verhoogd met 3,5% en luiden als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 MAART 2008 – NIEUWE PENSIOENREGELING

Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar – 55%	1030	1058	1084	1114	1163	1223	1314	1405
17 jaar – 60%	1123	1153	1182	1215	1269	1335	1434	1533
18 jaar – 70%	1310	1346	1379	1418	1481	1556	1674	1788
19 jaar – 80%	1498	1537	1576	1623	1692	1780	1912	2044
20 jaar – 85%	1592	1633	1675	1723	1797	1891	2032	2172
21 jaar – 90%	1685	1730	1773	1824	1904	2002	2151	2300
22 jaar – 95%	1779	1826	1872	1925	2010	2114	2271	2427
0-LIJN	1872	1922	1970	2027	2115	2225	2390	2555
MAXIMUM	2016	2110	2225	2351	2481	2642	2903	3266
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN - VERVOLG

1b. Voorts is een salarisschaal opgenomen die van toepassing is op werknemers die vòòr 1 januari 1950 zijn geboren en op wie de oude pensioenregeling van toepassing is.

Deze salarisschalen zijn per 1 mei 2007 verhoogd met 3% en luiden als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 MEI 2007 – OUDE PENSIOEN REGELING

Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar – 55%	991	1017	1042	1070	1118	1175	1263	1350
17 jaar – 60%	1079	1109	1137	1168	1220	1282	1378	1473
18 jaar – 70%	1260	1293	1327	1363	1422	1497	1608	1719
19 jaar – 80%	1440	1478	1516	1557	1625	1710	1838	1964
20 jaar – 85%	1531	1571	1611	1654	1727	1818	1953	2087
21 jaar – 90%	1620	1662	1705	1752	1829	1925	2067	2209
22 jaar – 95%	1710	1755	1799	1849	1930	2031	2183	2332
0-LIJN	1799	1848	1894	1946	2032	2138	2297	2456
MAXIMUM	1935	2027	2138	2259	2383	2538	2789	3138
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

Deze salarisschalen zijn per 1 maart 2008 verhoogd met 3,5% en luiden als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 MAART 2008 – OUDE PENSIOEN REGELING

Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar – 55%	1026	1052	1079	1108	1157	1216	1307	1398
17 jaar – 60%	1117	1148	1177	1209	1262	1327	1426	1524
18 jaar – 70%	1304	1338	1373	1410	1472	1549	1664	1779
19 jaar – 80%	1490	1530	1569	1612	1682	1770	1902	2033
20 jaar – 85%	1584	1626	1667	1712	1788	1882	2021	2160
21 jaar – 90%	1677	1721	1764	1813	1893	1992	2140	2287
22 jaar – 95%	1770	1817	1862	1914	1998	2102	2259	2414
0-LIJN	1862	1912	1960	2015	2103	2213	2377	2541
MAXIMUM	2003	2098	2213	2338	2467	2627	2887	3248
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN – LOOSDRECHT

2a. Onderstaand de salarisschalen die van toepassing zijn op werknemers die op of na 1 januari 1950 zijn geboren en op wie de nieuwe pensioenregeling van toepassing is.

Deze salarisschalen zijn per 1 mei 2007 verhoogd met 3% en luiden als volgt:

NIEUWE PENSIOENREGELING

PERIODIEKENSCHAAL

Functiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orba-punten	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170	170-190	190-215
Functievolwassen	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
16 jaar – 60%	1037.30	1075.55	1113.50	1163.41	1216.90	1280.25	1360.95	1460.16	1582.08	1732.10
17 jaar – 70%	1210.17	1254.79	1299.08	1357.30	1419.71	1493.61	1587.78	1703.52	1845.77	2020.79
18 jaar – 80%	1383.06	1434.05	1484.68	1551.21	1622.53	1706.99	1814.60	1946.88	2109.45	2309.47
19 jaar – 85%	1469.50	1523.68	1577.47	1648.16	1723.94	1813.68	1928.02	2068.56	2241.29	2453.82
20 jaar – 90%	1555.94	1613.31	1670.26	1745.10	1825.35	1920.36	2041.42	2190.24	2373.13	2598.15
21 jaar – 95%	1642.38	1702.94	1763.05	1842.05	1926.75	2027.05	2154.84	2311.93	2504.97	2742.49
minimum	1728.82	1792.57	1855.84	1939.01	2028.16	2133.74	2268.25	2433.60	2636.81	2886.83
maximum	1998.78	2083.45	2153.69	2278.70	2480.92	2639.81	2843.02	3109.99	3433.73	3831.69

Deze salarisschalen zijn per 1 maart 2008 verhoogd met 3,5% en luiden als volgt:

NIEUWE PENSIOENREGELING

PERIODIEKENSCHAAL

Functiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orba-punten	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170	170-190	190-215
Functievolwassen	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
16 jaar – 60%	1105.81	1146.59	1187.05	1240.25	1297.28	1364.81	1450.84	1556.60	1686.58	1846.51
17 jaar – 70%	1290.10	1337.67	1384.88	1446.95	1513.48	1592.26	1692.65	1816.04	1967.68	2154.26
18 jaar – 80%	1474.41	1528.77	1582.74	1653.67	1729.70	1819.74	1934.45	2075.47	2248.78	2462.01
19 jaar – 85%	1566.56	1624.32	1681.66	1757.02	1837.81	1933.47	2055.37	2205.19	2389.33	2615.89
20 jaar – 90%	1658.71	1719.87	1780.58	1860.36	1945.91	2047.20	2176.26	2334.91	2529.88	2769.76
21 jaar – 95%	1750.86	1815.42	1879.50	1963.72	2054.01	2160.94	2297.17	2464.63	2670.42	2923.63
minimum	1843.01	1910.97	1978.42	2067.08	2162.12	2274.67	2418.07	2594.34	2810.97	3077.51
maximum	2130.80	2221.06	2295.94	2429.21	2644.78	2814.17	3030.80	3315.40	3660.53	4084.77

BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN - LOOSDRECHT - VERVOLG

2b. Voorts is een salarisschaal opgenomen die van toepassing is op werknemers die vòòr 1 januari 1950 zijn geboren en op wie de oude pensioenregeling van toepassing is.

Deze salarisschalen zijn per 1 mei 2007 verhoogd met 3% en luiden als volgt:

OUDE PENSIOENREGELING

PERIODIEKENSCHAAL

Funcatiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orba-punten	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170	170-190	190-215
Funcatievolwassen	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
16 jaar – 60%	1031.61	1069.65	1107.40	1157.03	1210.23	1273.23	1353.50	1452.17	1573.42	1722.61
17 jaar – 70%	1203.55	1247.92	1291.98	1349.87	1411.94	1485.44	1579.08	1694.19	1835.66	2009.72
18 jaar – 80%	1375.48	1426.20	1476.54	1542.71	1613.64	1697.64	1804.66	1936.22	2097.89	2296.82
19 jaar – 85%	1461.45	1515.34	1568.83	1639.13	1714.50	1803.74	1917.45	2057.23	2229.01	2440.37
20 jaar – 90%	1547.42	1604.47	1661.11	1735.55	1815.35	1909.85	2030.24	2178.25	2360.13	2583.92
21 jaar – 95%	1633.38	1693.61	1753.39	1831.97	1916.20	2015.95	2143.04	2299.26	2491.25	2727.47
minimum	1719.35	1782.75	1845.67	1928.39	2017.05	2122.05	2255.83	2420.28	2622.37	2871.02
maximum	1987.84	2072.03	2141.89	2266.21	2467.33	2625.35	2827.44	3092.95	3414.92	3810.70

Deze salarisschalen zijn per 1 maart 2008 verhoogd met 3,5% en luiden als volgt:

OUDE PENSIOENREGELING

PERIODIEKENSCHAAL

Funcatiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orba-punten	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170	170-190	190-215
Funcatievolwassen	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
16 jaar – 60%	1099.75	1140.30	1180.55	1233.45	1290.17	1357.33	1442.90	1548.09	1677.34	1836.39
17 jaar – 70%	1283.04	1330.35	1377.31	1439.03	1505.20	1583.55	1683.38	1806.09	1956.91	2142.46
18 jaar – 80%	1466.33	1520.40	1574.07	1644.61	1720.22	1809.77	1923.86	2064.11	2236.46	2448.52
19 jaar – 85%	1557.98	1615.43	1672.44	1747.39	1827.74	1922.88	2044.10	2193.11	2376.24	2601.56
20 jaar – 90%	1649.63	1710.45	1770.82	1850.18	1935.25	2036.00	2164.34	2322.12	2516.02	2754.59
21 jaar – 95%	1741.26	1805.47	1869.20	1952.97	2042.77	2149.10	2284.59	2451.13	2655.80	2907.62
minimum	1832.91	1900.50	1967.58	2055.76	2150.28	2262.21	2404.83	2580.14	2795.58	3060.65
maximum	2119.14	2208.89	2283.36	2415.89	2630.30	2798.75	3014.19	3297.24	3640.48	4062.40

BIJLAGE 2 - REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN

A. Persoonlijke Toeslagen tot Euro 10.

1. Bestaande persoonlijke toeslagen tot een bedrag van Euro 10 worden afgekocht.
2. De betrokken werknemers ontvangen een eenmalige bruto afkoopsom ter grootte van 4x het jaarbedrag.
3. Indien een (nieuwe) persoonlijke toeslag tot een bedrag van Euro 10 wordt toegekend wordt deze conform het onder 1 en 2 bepaalde afgekocht.

B. Persoonlijke toeslagen, fabriekstoeslagen en BWO-toeslagen boven Euro 10.

1. Afkoop van persoonlijke toeslagen, fabriekstoeslagen en BWO-toeslagen kan door het management worden aangeboden met inachtneming van het onder 2 bepaalde.
- 2a. Het management dient afspraken te maken met de Ondernemingsraad over de categorieën werknemers die in aanmerking voor afkoop kunnen komen.
- 2b. Indien de categorieën werknemers zijn vastgesteld kan vervolgens aan individuele werknemers een aanbod tot afkoop worden gedaan, waarmee de betrokken werknemer kan instemmen. Indien geen overeenstemming wordt bereikt over afkoop blijft de toeslag van toepassing.
3. Afkoop vindt plaats conform de onder A2 genoemde formule van 4x het jaarbedrag.
4. De uitbetaling van de afkoopsom vindt maximaal in 2 termijnen plaats.

AANHANGSEL 1 - BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR ASSISTANT MANAGERS

1. Salarisschalen Assistant Managers			
a.	De salarisschalen die van toepassing zijn op werknemers die op of na 1 januari 1950 zijn geboren en op wie de <u>nieuwe</u> pensioenregeling van toepassing is.		
Deze salarisschalen zijn per 1 mei 2007 verhoogd met 3% en luiden als volgt:			
PER 1 MEI 2007 – NIEUWE PENSIOENREGELING			
	K = 61	L = 62	M = 63
minimum	33072	35567	38086
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	43029	46844	50783
max. bij beoordeling goed	46440	51134	56529
max. bij beoordeling zeer goed	48986	54838	61650
Deze salarisschalen zijn per 1 maart 2008 verhoogd met 3,5% en luiden als volgt:			
PER 1 MAART 2008 – NIEUWE PENSIOENREGELING			
	K = 61	L = 62	M = 63
minimum	34230	36812	39419
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	44535	48484	52561
max. bij beoordeling goed	48065	52924	58508
max. bij beoordeling zeer goed	50700	56758	63807
b.	Voorts wordt een salarisschaal opgenomen die van toepassing is op werknemers die vòòr 1 januari 1950 zijn geboren en op wie de <u>oude</u> pensioenregeling van toepassing is.		
Deze salarisschalen zijn per 1 mei 2007 verhoogd met 3% en luiden als volgt:			
PER 1 MEI 2007 – OUDE PENSIOENREGELING			
	K = 61	L = 62	M = 63
minimum	32890	35372	37877
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	42791	46586	50505
max. bij beoordeling goed	46185	50854	56220
max. bij beoordeling zeer goed	48718	54535	61309
Deze salarisschalen zijn per 1 maart 2008 verhoogd met 3,5% en luiden als volgt:			
PER 1 MAART 2008 – OUDE PENSIOENREGELING			
	K = 61	L = 62	M = 63
minimum	34041	36610	39203
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	44289	48216	52273
max. bij beoordeling goed	47802	52634	58188
max. bij beoordeling zeer goed	50423	56444	63455

2. **Beoordelingsverhogingen**

Voor de assistant managers-klassen zijn minimum en maximum salarissen vastgesteld.

Jaarlijks worden per 1 januari de salarissen vastgesteld. De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling van de betrokken assistant manager.

De beoordelingsvergoedingen luiden:

- onvoldoende : 0%
- nog te ontwikkelen : 1,5%
- goed : 3%
- zeer goed : 4,5%

Voor de beoordelingscategorieën gelden afzonderlijke maxima.

De salarisverhoging wordt toegekend tot het voor de betrokken assistant manager geldende maximum salaris is bereikt.

3. **Geen recht op overwerkvergoeding en consignatievergoeding**

De assistant manager heeft geen recht op een vergoeding voor overwerk of voor consignatie, tenzij individueel andere afspraken zijn gemaakt.

4. **Vakantie**

Elke assistant manager heeft per vol vakantiejaar recht op het hiernavolgende aantal dagen vakantie:

- werknemers jonger dan 35 jaar : 25 dagen
- werknemers in de leeftijd van 35 – 39 jaar : 26 dagen
- werknemers in de leeftijd van 40 – 44 jaar : 27 dagen
- werknemers in de leeftijd van 45 – 49 jaar : 28 dagen
- werknemers in de leeftijd van 50 – 54 jaar : 29 dagen
- werknemers in de leeftijd van 55 jaar en ouder : 30 dagen

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. De directie van de onderneming waar de assistant manager zijn werkzaamheden verricht, heeft de bevoegdheid per jaar één verplichte vakantiedag aan te wijzen. Het vaststellen van de datum geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.

Collectieve ArbeidsOvereenkomst Unilever Nederland

Onderdeel III.3

REGELINGEN VOOR BAC B.V.

1 mei 2007 tot 1 maart 2009

Unilever Nederland Holdings B.V.
Afdeling Arbeidsverhoudingen

Oktober 2008

INHOUDSOPGAVE

ONDERDEEL III.3

ARTIKEL 1	DEFINITIES	4
ARTIKEL 2	ARBEIDSOVEREENKOMST	6
ARTIKEL 3	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
ARTIKEL 4	ARBEIDSDUUR EN ADV	9
ARTIKEL 5	WERKTIJDEN	10
ARTIKEL 6	VAKANTIE	11
ARTIKEL 7	VAKANTIETOESLAG	14
ARTIKEL 8	ZON- EN FEESTDAGEN	15
ARTIKEL 9	VERZUIMUREN	16
ARTIKEL 10	EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS	17
ARTIKEL 11	CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP	18
ARTIKEL 12	OVERWERK	19
ARTIKEL 13	VERSCHOVEN UREN	22
BIJLAGE I	SALARISSCHALEN	23
BIJLAGE II	REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN	25
AANHANGSEL	BIJZONDERE BEPALINGEN ASSISTANT MANAGERS	26

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze arbeidsvoorwaarden wordt verstaan onder:

a.	Werknemer	:	ieder in dienst van de werkgever (artikel 2, onderdeel 1) van wie de functie geclassificeerd is en of geclassificeerd behoort te worden met de ORBA-methode van functiewaardering, van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A tot en met M en op wie niet een andere collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is. Als werknemers worden niet beschouwd vakantiewerkers en zogenoemde proevers.
b.1.	Maandsalaris	:	het salaris dat overeenkomstig deze overeenkomst is vastgesteld aan de hand van de schaal vermeld in bijlage I bij dit onderdeel (III.3).
b.2.	Maandsalaris	:	voor werknemers van wie de functie is ingedeeld in de klassen K,L en M: 1/12 ^e van het jaarsalaris verminderd met de vakantiebijslag.
c.	Maandinkomen	:	het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in een van de tot deze overeenkomst behorende bijlagen.
d.	Jaarsalaris	:	het bedrag dat overeenkomt met twaalfmaal het maandinkomen geldend in de maand waarin een uitkering uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris, wordt gedaan.
e.	Jaarsalaris	:	het jaarsalaris is verhoogd met de vakantiebijslag.
f.	Uurloon	:	0,58% van het (fulltime) maandsalaris.
g.	Vakantiedag	:	een vakantiedag is een dag waarop de werknemer vakantie geniet met behoud van inkomen zoals bedoeld in artikel 634 en volgende boek 7 BW. De vakantie kan ook in uren ("vakantie-uren") worden uitgedrukt.
h.	ADV-dag	:	een dag waarop de werknemer volgens rooster had moeten werken maar in plaats daarvan recht heeft op vrijaf met behoud van loon. De ADV kan ook in uren (ADV-uren) worden uitgedrukt of als vrije tijd zonder nadere aanduiding in het rooster worden verwerkt.
i.	Feestdag	:	de dagen bedoeld in artikel 8 van dit onderdeel.
j.	Tijd voor tijd	:	compensatie in tijd voor – bijvoorbeeld - verricht overwerk.

ARTIKEL 2 - ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever sluit met de werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard. In bijlage 9 van onderdeel II van deze CAO is een model arbeidsovereenkomst opgenomen.
2. Bij het aangaan van iedere arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.
3. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd.
4. De werknemer kan door de werkgever verplicht worden tijdelijk op een andere plaats dan waar hij/zij als regel zijn arbeid verricht, werkzaamheden te verrichten. De tewerkstelling kan niet langer dan zes maanden achtereen duren. Een langere tewerkstelling kan slechts met de instemming van de werknemer geschieden. Een werknemer zal niet worden verplicht werkzaamheden op een andere dan de gebruikelijke plaats te verrichten indien als gevolg van de extra reistijd de werknemer daardoor normaliter langer dan elf uur van huis zou zijn, uitgaande van een voor de betreffende werknemer gebruikelijke reistijd woon-werkverkeer van maximaal 45 minuten enkele reis.

Over een vergoeding voor de eventuele extra reistijd en -kosten worden door werkgever en werknemer schriftelijk afspraken gemaakt. De vergoeding voor eventuele extra reistijd zal voor werknemers in de klassen A t/m H worden vergoed op basis van 0,58% van het maandsalaris.
5. Indien de werknemer van wie de functie is ingedeeld in een van de klassen 1A tot en met 1H binnen het Unilever-concern in Nederland wordt overgeplaatst naar een andere onderneming, dan eindigt de arbeidsovereenkomst met de aanvankelijke werkgever. In de plaats van de oude arbeidsovereenkomst komt onmiddellijk een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand met de nieuwe werkgever en neemt de werknemer zijn rechten en verplichtingen, waaronder de opgebouwde diensttijd, mee. Dit geldt niet voor die rechten en verplichtingen die voortvloeien uit het arbeidsvoorwaardenpakket dat uitsluitend gold bij de oorspronkelijke werkgever.

Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk van het bepaalde in dit lid afwijken.
6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden voortgezet voor bepaalde tijd conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
 - 7.1 Indien een werknemer minimaal 2 jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest en het dienstverband eindigt na afloop van voornoemde periode kan de werknemer desgewenst in aanmerking komen voor een budget t.b.v. outplacementbegeleiding ten bedrage van maximaal Euro 2000,=.
 - 7.2 Indien het dienstverband eindigt nadat de werknemer 3 jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest, kan de werknemer desgewenst in aanmerking komen voor een budget t.b.v. outplacementbegeleiding ten bedrage van maximaal Euro 2500,=.

Over de vorm van de outplacementbegeleiding zullen werkgever en werknemer nader overleg plegen. De rekening van het bureau dient op naam van de werkgever te zijn gesteld.

ARTIKEL 3 – EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaande aan die waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, en in ieder geval op de laatste dag van de maand voorafgaand aan die waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
2. Bij opzegging van de dienstbetrekking dient een opzegtermijn in acht genomen te worden conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. De dienstbetrekking kan slechts opgezegd worden tegen de laatste dag van een kalendermaand.
3. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of bij het beëindigen van een proeftijd als vermeld in artikel 2, lid 2, in welk geval de arbeidsovereenkomst onmiddellijk kan worden beëindigd, of ingeval van ontslag wegens een onverwijld meegedeelde, dringende reden, neemt de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst een einde met inachtneming van de voor opzegging geldende wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 4 – ARBEIDSDUUR EN ADV

1. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband is gemiddeld 40 uur per week.
2. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan: de aanwezigheidstijd conform dienstrooster minus de schafttijd.
3. De werknemer die normaliter in een volledig dienstverband arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur heeft op jaarbasis recht op 104 ADV-uren.
4. Lokaal kunnen afspraken met de OR worden gemaakt dat de werkgever alle ADV-uren minus de vijf MATCH! dagen kan inroosteren.

Indien ADV-uren niet (volledig) zijn ingeroosterd, geldt dat van de ADV-uren maximaal 32 uren collectief kunnen worden toegekend. De overige ADV-uren worden toegekend na overleg met de werknemer.

5. In geval van ziekte tijdens toegekende ADV-uren worden geen vervangende roostervrije uren toegekend. Indien wegens dringende bedrijfsomstandigheden tijdens toegekende ADV-uren arbeid wordt verricht, worden in overleg met de betrokken werknemer vervangende ADV-uren vastgesteld.

ARTIKEL 5 - WERKTIJDEN

1. In beginsel wordt niet op zaterdag en zondag gewerkt en liggen de werktijden tussen 07:00 en 19:00 uur, tenzij het arbeid betreft in een ander in overleg tussen partijen vast te stellen rooster. De werktijden en dienstroosters worden met inachtneming van de zogenoemde overlegnormen uit de Arbeidstijdenwet en de daarop gebaseerde bepalingen op decentraal niveau vastgesteld.
2. Bij het vaststellen van de werktijden en dienstroosters op decentraal niveau wordt voor zover redelijkerwijs mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Indien de werknemer zich niet in de uitkomst

kan vinden, kan hij/zij zich conform de bepalingen van de Unilever klachtenprocedure tot de klachtencommissie wenden van de onderneming waarin hij/zij werkzaam is.

ARTIKEL 6 - VAKANTIE

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

2. **Berekening van de vakantierechten**

Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst van de werkgever treedt, dan wel voor 31 december van enig jaar de dienst van de werkgever verlaat, heeft hij/zij aanspraak op vakantie naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat hij/zij gedurende dat vakantiejaar in dienst van de werkgever is, met dien verstande dat indien de werknemer voor of op de 15e van een maand in dienst van de werkgever treedt, dan wel na de 15e van een maand de dienst van de werkgever verlaat, de maand van in, c.q. uit dienst treden ten volle meetelt voor het bepalen van het recht op vakantie in het desbetreffende vakantiejaar.

In afwijking hiervan heeft, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zullen de teveel genoten vakantierechten met hem/haar worden verrekend.

3. **Jeugdige werknemers**

Jeugdige werknemers hebben per vakantiejaar dat zij in dienst van de werkgever zijn, tot en met het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken recht op twee dagen extra vakantie boven de in lid 4 genoemde basisvakantie.

4.1 **Duur van de vakantie**

Iedere werknemer van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A t/m H heeft per vol vakantiejaar (= kalenderjaar) dat hij/zij bij de werkgever in dienst is, recht op het hierna volgende aantal uren vakantie (acht uur per werkdag) met behoud van salaris

werknemers jonger dan 35 jaar	:	192 uur	24 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van			
35-39 jaar	:	200 uur	25 dagen/wachten
40-44 jaar	:	208 uur	26 dagen/wachten
45-49 jaar	:	216 uur	27 dagen/wachten
50-54 jaar	:	224 uur	28 dagen/wachten
55-59 jaar	:	232 uur	29 dagen/wachten
60 jaar en ouder	:	240 uur	30 dagen/wachten

ARTIKEL 6 - VAKANTIE

4.2 Iedere werknemer van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen K, L en M heeft per vol kalenderjaar recht op het hierna volgende aantal dagen vakantie:

werknemers jonger dan 35 jaar	:	25 dagen
werknemers in de leeftijd van		
35-39 jaar	:	26 dagen
40-44 jaar	:	27 dagen
45-49 jaar	:	28 dagen
50-54 jaar	:	29 dagen
55 jaar en ouder	:	30 dagen

- 4.3 De vakantierechten dienen te worden opgenomen in hele of halve dagen. In het algemeen zullen drie weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval twee weken bedragen.

Voor werknemers die partieel leerplichtig zijn, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd.

5. **Verplichte snipperdag**

De directie van de lokale bedrijfseenheid kan één vakantiedag aanwijzen als verplichte snipperdag. Het vaststellen van de datum van deze verplichte snipperdag geschiedt in overleg met de ondernemingsraad. Indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de directie nog één of meer vakantiedagen als verplichte snipperdag aanwijzen, indien de ondernemingsraad hiermee instemt.

6. **Vaststellen van de vakantie**

De directie stelt de data waarop de werknemer vakantierechten opneemt na overleg met de werknemer vast.

De aaneengesloten vakantie wordt bij voorkeur vastgesteld in de maanden mei tot en met september.

De directie kan voor het gehele personeel van een bedrijfseenheid, dan wel een gedeelte daarvan, een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen. Deze vaststelling dient tijdig te geschieden, doch in ieder geval voor het einde van het jaar voorafgaand aan het vakantiejaar. Over het vaststellen van de data waarbinnen deze periode valt, pleegt de directie overleg met de ondernemingsraad.

Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie dient uiterlijk twee weken voor de gewenste datum te worden ingediend.

Een verzoek tot het opnemen van snipperdagen dient uiterlijk twee dagen, zaterdag en zondag niet meegerekend, voor de gewenste data te worden ingediend.

Indien in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor snipperdagen te verwachten is, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een langere termijn voor het aanvragen van snipperdagen vaststellen.

7. **Het (niet) verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden**

In dit geval geldt het bepaalde in artikel 7:635 BW. De tekst van dit artikel is ter informatie opgenomen in bijlage 7 bij onderdeel II van de CAO.

8. De opzegtermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor het opnemen van vakantie.

9. **Verkoop vakantiedagen**

De werknemer kan jaarlijks zijn aanspraak op vakantiedagen die het wettelijk minimum per jaar overschrijdt verkopen*. De waardebeoordeling geschiedt conform art. 3 lid 4 Algemene Bepalingen inzake Match!.

*Het wettelijk minimum bedraagt thans 4x de overeengekomen arbeidsduur per week.

ARTIKEL 7 - VAKANTIETOESLAG

1. Iedere werknemer heeft op 1 april van het kalenderjaar recht op een vakantietoeslag groot 8% van het in dat kalenderjaar feitelijk te verdienen jaarsalaris, met dien verstande dat de vakantietoeslag maximaal 8% van het bedrag groot driemaal het voor de werknemer dan geldende wettelijk minimumloon zal bedragen.
2. Indien het verdiende maandinkomen in de loop van het kalenderjaar wijzigt of de werknemer na 1 januari in dienst treedt dan wel uit dienst treedt, vindt in de maand december verrekening plaats van de te weinig of te veel betaalde vakantietoeslag.
3. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de arbeidsongeschiktheidswetten geniet, zal het bedrag dat hem/haar uit hoofde van de vakantietoeslag krachtens deze wet wordt toegekend, in mindering worden gebracht op de door de werkgever volgens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.

ARTIKEL 8 – ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden verstaan Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en éénmaal in de vijf jaar (de lustrumjaren van de Bevrijding) de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei).
2. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht aan te vangen om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen om 22.00 uur op de feestdag zelf. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afwijkende tijdstippen van aanvang en einde van een feestdag vaststellen, met dien verstande dat een feestdag altijd een aaneengesloten periode van 24 uren omvat.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft in een volcontinuurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te leggen rooster. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
4. De werknemer die volgens dienstrooster op een feestdag vrij is, ontvangt hiervoor geen compenserende vrije wacht.

ARTIKEL 9 - VERZUIMUREN

1. De werknemer in dagdienst die de voor hem/haar geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, kan evenveel roosteruren opnemen als de overschrijding heeft bedragen met een maximum van negen uur. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 04.00 uur ontstaat geen aanspraak op verzuimuren.
2. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en einde van de dienst, direct volgend op de in lid 1 bedoelde overschrijding en binnen het etmaal waarin de overschrijding eindigt.
3. In plaats van verzuimuren bestaat geen recht op een vergoeding.
4. Indien de werkgever de werknemer met het oog op de overschrijding van de arbeidsduur de aan de overschrijding voorafgaande wacht één of meer uren eerder heeft laten beëindigen, wordt het aantal verzuimuren dat de werknemer kan opnemen met die uren verminderd.

ARTIKEL 10 – EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 60 jaar heeft bereikt : 16 uren per kalenderkwartaal
 - 61 jaar heeft bereikt : 24 uren per kalenderkwartaal
 - 62 jaar heeft bereikt : 32 uren per kalenderkwartaal
 - 63 jaar heeft bereikt : 48 uren per kalenderkwartaal
 - 64 jaar heeft bereikt : 60 uren per kalenderkwartaal
3. Een werknemer als bedoeld in het eerste lid, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd doch meer dan 30 uur per week werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in het vorige lid genoemde aantal uren.
4. Per uur dat de werknemer gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd ontvangt hij/zij 80% van het voor hem/haar geldende uurloon.
5. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de bedrijfsleiding voor de aanvang van een kalenderkwartaal in beginsel in hele dagen vastgesteld en eventueel in een kwartaalrooster vastgelegd.
6. Indien voor de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.
7. Maakt de betrokken werknemer binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak erop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.
8. Indien een werknemer één of meer vrije dagen of wachten opneemt overeenkomstig het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal dit geen invloed hebben op de aanvulling van de werkgever als bedoeld in artikel 8A van onderdeel II van de CAO en de vakantietoeslag (artikel 7 van onderdeel III.3).
9. **Voorbereiding op de pensionering**
De werknemer van 60 jaar of ouder wordt éénmaal in de gelegenheid gesteld maximaal vijf dagen extra verlof met behoud van salaris op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

ARTIKEL 11 – CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP

- 1a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per etmaal het volgende percentage van het uurloon:
 - maandag tot en met vrijdag: 160%
 - op een uit hoofde van arbeidsduurverkorting toegekende roostervrije dag: 240%
 - zaterdag: 240%

- zondag: 320%
- feestdagen: 400%

Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar voor de werkzaamheden.

1b. Indien de werknemer zijn normale werkzaamheden verricht, maar daarnaast die dag ook geconsigneerd is, wordt de volledige consignatievergoeding uitbetaald.

1c. Indien de werknemer partieel geconsigneerd is bedraagt de vergoeding:

- van 0 tot 6 uur consignatie: 1/3 van de vergoeding
- van 6 tot 12 uur consignatie: 2/3 van de vergoeding
- 12 uur of meer consignatie: volledige vergoeding

2. Indien een geconsigneerde werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij/zij daarvoor per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per extra opkomst de volgende percentages van het uurloon:

- maandag tot en met vrijdag: 160%
- zaterdag: 240%
- zondag: 320%
- feestdagen: 400%

Het opkomen op een opkomstdag is geen extra gang en komt derhalve niet voor een vergoeding in aanmerking.

3. Indien de werknemer volgens een van tevoren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd, zal de consignatievergoeding worden beschouwd als een vaste toeslag als bedoeld in artikel 1c. Deze consignatie vergoeding is evenwel niet pensionabel.

4. Indien zich problemen voordoen rond (de uitleg) van dit artikel zullen deze worden voorgelegd aan de Stuurgroep.

ARTIKEL 12 – OVERWERK

1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de werknemer verplicht ook buiten de normaal voor hem/haar geldende werktijden arbeid te verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot overwerk.
2. Overwerkbeloning is van toepassing op elk buiten rooster te werken uur. Indien een rooster bijvoorbeeld vier uur bedraagt, dan wordt het vijfde uur als overwerk aangemerkt; wordt volgens rooster negen uur gewerkt, dan wordt het tiende uur als overwerk aangemerkt. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer echter eerst sprake, indien er sprake van overwerk voor een collega die voltijd werkt in een vergelijkbare situatie. Het bepaalde in artikel 2, lid 3, onderdeel II is van toepassing.
3. De werkgever zal met de ondernemingsraad overleg plegen of en op welke wijze aan bezwaren van werknemers om overwerk te verrichten, tegemoet kan worden gekomen. De werkgever zal tenminste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekken van het verrichte overwerk per afdeling, alsmede van de compensatie in vervangende vrije tijd.
4. Schafttijd buiten het dienstrooster tijdens overwerk wordt als overwerk betaald.

5. Wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster met een half uur of meer wordt overschreden, gelden de volgende regelingen:
- a. De overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur zal worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd. De vervangende vrije tijd moet voor het einde van het jaar (of een andere periode, af te spreken in het decentrale overleg zoals bedoeld in onderdeel I) worden opgenomen. Zie echter het bepaalde in artikel 5, onderdeel II (Tijdsparen).
 - b. Wordt de vervangende vrije tijd niet binnen de daarvoor (in het decentrale overleg) bepaalde periode opgenomen, dan wordt in plaats van de vervangende vrije tijd een vergoeding betaald. Voor ieder uur vervangende vrije tijd bedraagt de vergoeding 90% van het uurloon. De uitbetaling/afrekening geschiedt aan het einde van het jaar.
 - c1. De beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt per uur de volgende percentages van het uurloon:
 - uren van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur: 140%
 - uren van zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur: 180%
 - uren op feestdagen: 270%
 - c2. Op grond van lid 5, sub a. of sub b., opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd wordt op de in lid 5, sub c1. genoemde beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 90% van het uurloon.
 - c3. In geval van feestdagen vallende op maandag tot en met vrijdag wordt deze beloning met 90% voor elk volgens rooster gewerkt uur verminderd. Het uurloon over deze dagen wordt echter normaal doorbetaald.
 - d. Op verzoek van de werknemer en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zal de werkgever toestaan dat, naast de compensatie voor de gewerkte uren, vervangende vrije tijd wordt opgenomen in plaats van de beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op deze beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 90%. De vervangende vrije tijd kan uitsluitend van maandag tot en met vrijdag worden opgenomen.

De vervangende vrije tijd dient uiterlijk voor het einde van de derde kalendermaand volgend op die waarin de overschrijding heeft plaatsgevonden, te worden opgenomen.

Indien een werknemer in ploegendienst het overwerk heeft verricht op een zaterdag of een zondag, zal compenserende vrije tijd op zaterdag respectievelijk op zondag mogen worden opgenomen.
 - e. Op niveau 2 zullen afspraken worden gemaakt over het tijdspad en de wijze waarop de huidige overwerktegoeden worden afgebouwd en/of uitbetaald.
6. Van het bepaalde in lid 5, sub a. en sub d., kan decentraal worden afgeweken.
7. De volgende categorieën werknemers zijn van de overwerkregeling uitgezonderd, daar onregelmatige werktijden verbonden zijn aan hun functie.

- ALGEMEEN
- Maatschappelijk werkster (werker)
 - Portier voor zover op het bedrijf woonachtig
 - Brandweerman voor zover op het bedrijf woonachtig
 - Werknemer afdeling Human Resources belast met werving en/of zorg voor buitenlandse werknemers
 - Lekecontroleur / ziekenbezoeker
 - Demonstratrice
 - Enquêteur
 - Filmoperateur
 - Directiechauffeur

ARTIKEL 13 – VERSCHOVEN UREN

1. Indien in opdracht van de werkgever, in afwijking van het voor de betrokken werknemer normaal geldende rooster, arbeid wordt verricht op tijden die voor werknemers werkzaam in dagdienst liggen voor 07.00 uur, dan wel na 18.00 uur, of voor werknemers werkzaam in ploegdienst buiten de tijdstippen waarop de ploegwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de normaal geldende dagelijkse arbeidsduur wordt verschreden, wordt voor deze uren een toeslag op het maandsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per uur uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

- op maandag tot en met zaterdag 18.00 uur: 50%
- op zaterdag van 18.00-24.00 uur: 90%
- op zondag: 90%
- op feestdagen: 180%

BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN

1a. De salarisschalen die van toepassing zijn op werknemers die op of na 1 januari 1950 zijn geboren en op wie de nieuwe pensioenregeling van toepassing is.

Deze salarisschalen zijn per 1 mei 2007 verhoogd met 3% en luiden als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 MEI 2007 – NIEUWE PENSIOENREGELING

Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar – 55%	995	1022	1048	1076	1124	1181	1270	1358
17 jaar – 60%	1085	1114	1142	1174	1226	1290	1385	1481
18 jaar – 70%	1266	1301	1333	1370	1431	1504	1617	1728
19 jaar – 80%	1447	1485	1523	1568	1635	1720	1848	1975
20 jaar – 85%	1538	1578	1619	1664	1737	1827	1963	2098
21 jaar – 90%	1628	1672	1713	1762	1840	1934	2079	2222
22 jaar – 95%	1719	1764	1809	1860	1942	2042	2194	2345
O-LIJN	1809	1857	1904	1958	2044	2150	2390	2469
MAXIMUM	1948	2038	2149	2271	2397	2552	2805	3155
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

Deze salarisschalen zijn per 1 maart 2008 verhoogd met 3,5% en luiden als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 MAART 2008 – NIEUWE PENSIOENREGELING

Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar – 55%	1030	1058	1084	1114	1163	1223	1314	1405
17 jaar – 60%	1123	1153	1182	1215	1269	1335	1434	1533
18 jaar – 70%	1310	1346	1379	1418	1481	1556	1674	1788
19 jaar – 80%	1498	1537	1576	1623	1692	1780	1912	2044
20 jaar – 85%	1592	1633	1675	1723	1797	1891	2032	2172
21 jaar – 90%	1685	1730	1773	1824	1904	2002	2151	2300
22 jaar – 95%	1779	1826	1872	1925	2010	2114	2271	2427
O-LIJN	1872	1922	1970	2027	2115	2225	2390	2555
MAXIMUM	2016	2110	2225	2351	2481	2642	2903	3266
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

BIJLAGE 1 – SALARISSCHALEN - VERVOLG

1b. Voorts is een salarisschaal opgenomen die van toepassing is op werknemers die vòòr 1 januari 1950 zijn geboren en op wie de oude pensioenregeling van toepassing is.

Deze salarisschalen zijn per 1 mei 2007 verhoogd met 3% en luiden als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 MEI 2007 – OUDE PENSIOEN REGELING

Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar – 55%	991	1017	1042	1070	1118	1175	1263	1350
17 jaar – 60%	1079	1109	1137	1168	1220	1282	1378	1473
18 jaar – 70%	1260	1293	1327	1363	1422	1497	1608	1719
19 jaar – 80%	1440	1478	1516	1557	1625	1710	1838	1964
20 jaar – 85%	1531	1571	1611	1654	1727	1818	1953	2087
21 jaar – 90%	1620	1662	1705	1752	1829	1925	2067	2209
22 jaar – 95%	1710	1755	1799	1849	1930	2031	2183	2332
0-LIJN	1799	1848	1894	1946	2032	2138	2297	2456
MAXIMUM	1935	2027	2138	2259	2383	2538	2789	3138
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

Deze salarisschalen zijn per 1 maart 2008 verhoogd met 3,5% en luiden als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 MAART 2008 – OUDE PENSIOEN REGELING

Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar – 55%	1026	1052	1079	1108	1157	1216	1307	1398
17 jaar – 60%	1117	1148	1177	1209	1262	1327	1426	1524
18 jaar – 70%	1304	1338	1373	1410	1472	1549	1664	1779
19 jaar – 80%	1490	1530	1569	1612	1682	1770	1902	2033
20 jaar – 85%	1584	1626	1667	1712	1788	1882	2021	2160
21 jaar – 90%	1677	1721	1764	1813	1893	1992	2140	2287
22 jaar – 95%	1770	1817	1862	1914	1998	2102	2259	2414
0-LIJN	1862	1912	1960	2015	2103	2213	2377	2541
MAXIMUM	2003	2098	2213	2338	2467	2627	2887	3248
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

BIJLAGE 2 - REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN

A. Persoonlijke Toeslagen tot Euro 10.

1. Bestaande persoonlijke toeslagen tot een bedrag van Euro 10 worden afgekocht.
2. De betrokken werknemers ontvangen een eenmalige bruto afkoopsom ter grootte van 4x het jaarbedrag.
3. Indien een (nieuwe) persoonlijke toeslag tot een bedrag van Euro 10 wordt toegekend wordt deze conform het onder 1 en 2 bepaalde afgekocht.

B. Persoonlijke toeslagen, fabriekstoeslagen en BWO-toeslagen boven Euro 10.

1. Afkoop van persoonlijke toeslagen, fabriekstoeslagen en BWO-toeslagen kan door het management worden aangeboden met inachtneming van het onder 2 bepaalde.
- 2a. Het management dient afspraken te maken met de Ondernemingsraad over de categorieën werknemers die in aanmerking voor afkoop kunnen komen.
- 2b. Indien de categorieën werknemers zijn vastgesteld kan vervolgens aan individuele werknemers een aanbod tot afkoop worden gedaan, waarmee de betrokken werknemer kan instemmen. Indien geen overeenstemming wordt bereikt over afkoop blijft de toeslag van toepassing.
3. Afkoop vindt plaats conform de onder A2 genoemde formule van 4x het jaarbedrag.
4. De uitbetaling van de afkoopsom vindt maximaal in 2 termijnen plaats.

AANHANGSEL 1 - BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR ASSISTANT MANAGERS

1. Salarisschalen Assistant Managers			
a.	De salarisschalen die van toepassing zijn op werknemers die op of na 1 januari 1950 zijn geboren en op wie de <u>nieuwe</u> pensioenregeling van toepassing is.		
Deze salarisschalen zijn per 1 mei 2007 verhoogd met 3% en luiden als volgt:			
PER 1 MEI 2007 – NIEUWE PENSIOENREGELING			
	K = 61	L = 62	M = 63
minimum	33072	35567	38086
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	43029	46844	50783
max. bij beoordeling goed	46440	51134	56529
max. bij beoordeling zeer goed	48986	54838	61650
Deze salarisschalen zijn per 1 maart 2008 verhoogd met 3,5% en luiden als volgt:			
PER 1 MAART 2008 – NIEUWE PENSIOENREGELING			
	K = 61	L = 62	M = 63
minimum	34230	36812	39419
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	44535	48484	52561
max. bij beoordeling goed	48065	52924	58508
max. bij beoordeling zeer goed	50700	56758	63807
b.	Voorts wordt een salarisschaal opgenomen die van toepassing is op werknemers die vóór 1 januari 1950 zijn geboren en op wie de <u>oude</u> pensioenregeling van toepassing is.		
Deze salarisschalen zijn per 1 mei 2007 verhoogd met 3% en luiden als volgt:			
PER 1 MEI 2007 – OUDE PENSIOENREGELING			
	K = 61	L = 62	M = 63
minimum	32890	35372	37877
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	42791	46586	50505
max. bij beoordeling goed	46185	50854	56220
max. bij beoordeling zeer goed	48718	54535	61309
Deze salarisschalen zijn per 1 maart 2008 verhoogd met 3,5% en luiden als volgt:			
PER 1 MAART 2008 – OUDE PENSIOENREGELING			
	K = 61	L = 62	M = 63
minimum	34041	36610	39203
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	44289	48216	52273
max. bij beoordeling goed	47802	52634	58188
max. bij beoordeling zeer goed	50423	56444	63455

2. **Beoordelingsverhogingen**

Voor de assistant managers-klassen zijn minimum en maximum salarissen vastgesteld.

Jaarlijks worden per 1 januari de salarissen vastgesteld. De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling van de betrokken assistant manager.

De beoordelingsvergoedingen luiden:

- onvoldoende : 0%
- nog te ontwikkelen : 1,5%
- goed : 3%
- zeer goed : 4,5%

Voor de beoordelingscategorieën gelden afzonderlijke maxima.

De salarisverhoging wordt toegekend tot het voor de betrokken assistant manager geldende maximum salaris is bereikt.

3. **Geen recht op overwerkvergoeding en consignatievergoeding**

De assistant manager heeft geen recht op een vergoeding voor overwerk of voor consignatie, tenzij individueel andere afspraken zijn gemaakt.

4. **Vakantie**

Elke assistant manager heeft per vol vakantiejaar recht op het hiernavolgende aantal dagen vakantie:

- werknemers jonger dan 35 jaar: : 25 dagen
- werknemers in de leeftijd van 35 – 39 jaar : 26 dagen
- werknemers in de leeftijd van 40 – 44 jaar : 27 dagen
- werknemers in de leeftijd van 45 – 49 jaar : 28 dagen
- werknemers in de leeftijd van 50 – 54 jaar : 29 dagen
- werknemers in de leeftijd van 55 jaar en ouder : 30 dagen

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. De directie van de onderneming waar de assistant manager zijn werkzaamheden verricht, heeft de bevoegdheid per jaar één verplichte vakantiedag aan te wijzen. Het vaststellen van de datum geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.