



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor personeel
van Anteryon BV
01-01-2014 t/m 31-5-2016

1

van SK

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive letter 'f'.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1 Definities	4
Artikel 2 Van werkgever	4
Artikel 3 Van de organisaties	4
Artikel 4 Wederzijdse verplichtingen	4
Artikel 5 Van de medewerkers	4
Artikel 6 Werkgelegenheid	5
Artikel 6a Employability	5
Artikel 7 Overleg over werkgelegenheid	6
Artikel 8 Arbeidsomstandigheden	6
Artikel 9 Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd	7
Artikel 10 Beëindiging van de dienstbetrekking	7
Artikel 11 Begrippen	8
Artikel 12 Werktijden	8
Artikel 13 De vaststelling van (ploegen)dienstroosters	8
Artikel 13a ATV	9
Artikel 14 Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag	10
Artikel 15 Vakantie	10
Artikel 16 Niet betaald verzuim	10
Artikel 17 Betaald verzuim	10
Artikel 18 Maandsalaris	11
Artikel 18a Collectieve schaalaanpassing	11
Artikel 18b Winstgerelateerde eindejaarsuikering	11
Artikel 19 Compensatie voor niet-genoten vakantie	12
Artikel 20 Beloning werken op overuren voor functiegroepen	12
Artikel 20a Consignatiediensten medewerkers in functiegroepen	12
Artikel 21 Beloning ploegendienstrooster	13
Artikel 22 Beloning voor werken op bijzondere uren bij dienstroosters Functiegroepen	13
Artikel 23 Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag	14

Artikel 24 Vakantiegeld	14
Artikel 25 Betaling vakantie, ATV en verzuim	14
Artikel 26 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	14
Artikel 27 Betaling	16
Artikel 28 Zorgverzekering	16
Artikel 29 Pensioenfonds	16
Artikel 30 Ondernemingsraden	17
Artikel 31 Mededelingen aan de medewerkers	17
Artikel 32 Disciplinaire maatregelen	17
Artikel 33 Intern beroep	17
Artikel 34 Arbeidsrust, staking en uitsluiting	17
Artikel 35 Geschillenregeling	18
Artikel 36 Vakbondsverzuim	18
Artikel 37 Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever	18
Artikel 38 Uitkering aan de organisaties	19
Artikel 39 Duur van deze overeenkomst	19
Artikel 40 Overheidsmaatregelen	19
<i>Bijlage A SALARISREGELING Functiegroepen</i>	20
<i>Bijlage B VAKANTIEREGELING</i>	27
<i>Bijlage C INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGDIENST</i>	29
<i>Bijlage D TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGDIENST EN PLOEGENTOESLAG</i>	30
<i>Bijlage E OVERLEG</i>	31
<i>Bijlage F INTERNE- EN EXTERNE BEMIDDELING</i>	32
<i>Bijlage H ANTERYON A LA CARTE SYSTEEM</i>	33
<i>Bijlage J PENSIOENREGLEMENT</i>	34

Artikel 1 Definities

Werkgever:	Anteryon BV
De organisaties:	FNV en VHP2
De medewerkers:	allen in dienst van Anteryon BV ingedeeld in: <ul style="list-style-type: none">- de functiegroepen 25, 27, 30, 35, 37, 40 en 45- de vakgroepen 50, 60, 70, 80, 90- met uitzondering van:<ul style="list-style-type: none">a. door werkgever, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;b. degenen met wie een dienstverband anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, behoudens de medewerkers in de aannamegroep B;c. degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.
Uurloon:	0,575% van het fulltime maandsalaris.
Arbeidstijd:	Standaard 8 uur per dag, 40 uur per week.

HOOFDSTUK I ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 2 Van werkgever

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

Artikel 3 Van de organisaties

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

Artikel 4 Wederzijdse verplichtingen

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

Artikel 5 Van de medewerkers

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

HOOFDSTUK II WERKGELEGENHEID

Artikel 6 Werkgelegenheid

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

Artikel 6a Employability

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 7 Overleg over werkgelegenheid

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

2. Indien werkgever overweegt te besluiten tot:

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

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

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

Artikel 8 Arbeidsomstandigheden

1. Werkgever streeft naar goede en veilige arbeidsomstandigheden, alsmede naar organisatie en werk waarbij de medewerker zijn gaven en bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en

ontwikkelen en waarbij ieder in zijn functie in staat wordt gesteld verantwoordelijkheden te dragen.

2. a. Werkgever zal bij voortduring haar beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, onder meer door:

- het treffen van daarop gerichte maatregelen voor haar medewerkers;
- het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraden inzake de veiligheid;
- het geven van informatie en instructies aan medewerkers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
- het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

b. De medewerker zal de eigen veiligheid en die van zijn medewerkers naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat o.m. door:

- zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
- op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding, en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid;
- het melden van zijns inziens bestaande gevaren bij de bedrijfsleiding;
- de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

c. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in haar bedrijven werkzame diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele medewerkers.

HOOFDSTUK III DIENSTVERBAND

Artikel 9 Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd

1. Bij de aanvang van het dienstverband gaan werkgever en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende collectieve arbeidsovereenkomsten op de medewerker van toepassing zullen zijn.

2. Het dienstverband wordt, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. In de individuele arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de functie- of vakgroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven. Voorts kan de individuele arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen bevatten met betrekking tot:

- de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden door de medewerker;
- de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden;
- publicaties;
- auteursrechten
- afstand van rechten op uitvindingen;
- octrooien;
- een concurrentie- en/of relatiebeding.

Werkgever zal medewerkers in de functiegroepen 25 niet aan de bepaling omtrent uitvindingen houden.

4. Bij de aanvang van het dienstverband kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen (bij arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden of onbepaalde tijd).

5. Nadere afspraken met individuele medewerkers worden als regel schriftelijk bevestigd.

Artikel 10 Beëindiging van de dienstbetrekking

1. Het dienstverband kan door werkgever of door de medewerker door middel van opzegging worden beëindigd op de in de wet genoemde gronden. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzegtermijn. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; het dienstverband eindigt aan het einde van de opzegtermijn. Werkgever zal een door haar gedane opzegging schriftelijk bevestigen.

De opzegtermijn voor de medewerker in functiegroepen bedraagt 1 maand. Voor de medewerker in vakgroepen 2 maanden. In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen. De werkgever volgt de wettelijke opzegtermijn. Indien de wettelijke termijnen wijzigen, treden de werkgever en de organisaties in overleg.

HOOFDSTUK IV ARBEIDSDUUR

Artikel 11 Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagdagen en zondagdagen van dat jaar, uitgedrukt in uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.
3. Ploegendienstrooster: dienstrooster waarin wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten voorkomen, waarbij tenminste eenmaal per vier weken door medewerkers in verschillende diensten wordt gewerkt. Wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten betekent dat er tenminste 12 werkuren (excl. pauzes) liggen tussen het begintijdstip van de eerste dienst en het eindtijdstip van de laatste dienst.

Artikel 12 Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
 - a. de werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag.
 - b. een (ploegen)dienstrooster bevat in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren; op jaarbasis bedraagt de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren;
 - c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster bedraagt tenminste een halve dienst;
 - d. een dienst bedraagt tenminste 6 uren.
2. Het rooster wordt tenminste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.
3.
 - a. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
 - b. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.
 - c. Medewerkers kunnen twee jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd een verzoek tot het werken in deeltijd doen, waarbij een werktijdpercentage van minimaal 80% geldt. Een jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij eveneens een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt.

Artikel 13 De vaststelling van (ploegen)dienstroosters

1. Werkgever stelt het voor de medewerker geldende rooster vast.
 2. Voor de vaststelling of wijziging van het rooster voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de betrokken ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
 3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan genoemd in lid 1 van dit artikel is, indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dit eist, verplicht.
 4. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgever het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging, in haar bedrijven noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.
- Voor functiegroepmedewerkers is bovendien het volgende van toepassing:

5. Er zal alleen worden gewerkt op overuren, indien het belang van de onderneming dit eist. In dit geval is de medewerker verplicht op overuren te werken. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 50 jaar of ouder. Werkgever zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.

6. Wanneer in een bepaald bedrijf(sonderdeel) werken op overuren in meer belangrijke omvang - hetzij naar het aantal daarbij betrokken medewerkers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, zal werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.

Artikel 13a ATV

1. ATV-niveau

a. Medewerkers hebben aanspraak op ATV.

b. Het ATV-jaar valt samen met het kalenderjaar.

c. Medewerkers hebben aanspraak op een aantal dagen:

In dienst voor 1 januari 2015: 13 ATV-dagen

In dienst vanaf 1 januari 2015: 5 ATV-dagen

Medewerkers in functiegroepen met een 5 of 4/5 ploegdienstrooster hebben recht op 1 extra ATV-dag (1 dienst).

d. de vaststelling van de hoogte van ATV bij indiensttreding of ontslag in de loop van het kalenderjaar wordt naar rato vastgesteld.

e. Het toekennen van ATV kan geschieden in uren.

2. Vormgeving

a. Medewerkers in dienst voor 1 januari 2015 die recht hebben op 13 ATV-dagen. Maximaal 8 ATV-dagen worden maandelijks als een flexbudget uitgekeerd bij het salaris. De medewerker heeft de mogelijkheid (een deel van) deze 8 ATV-dagen terug te kopen. Het flexbudget ATV-dagen heeft dezelfde waarde als een ATV-dag op basis van het uurloon maal het aantal uren per dag. Over het flexbudget wordt geen pensioen of vakantiegeld opgebouwd.

De medewerker kan maximaal twee keer per jaar aangeven of hij de ATV-dagen wil terugkopen. Aan het begin van het jaar, voor de eerste salarisverwerking kan hij maximaal 8 ATV-dagen terugkopen. Halverwege het kalenderjaar, voor de salarisverwerking van de maand juli, kan de medewerker maximaal 4 ATV-dagen terugkopen of verkopen. Voor medewerkers die nog recht hebben op seniorenverlof, is het niet toegestaan ATV-dagen te verkopen. Zij hebben dus geen recht op een flexbudget voor ATV-dagen en behouden de 13 ATV-dagen. Medewerkers in dienst na 1-1-2015 kunnen per kalenderjaar ook 8 ATV-dagen kopen. Dit wordt verrekend met het brutosalaris.

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

c. Werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad op grond van bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische of arbeidsmarkttechnische redenen, groepen van medewerkers geheel of gedeeltelijk uitzonderen van ATV. Een zodanige uitzondering dient per kalenderjaar na overleg met de ondernemingsraad opnieuw te worden vastgesteld. Werkgever kan genoemde uitzondering ook individueel vaststellen.

d. Aan het einde van het kalenderjaar resterend ATV komt te vervallen, tenzij ingeplande dagen op verzoek van de werkgever niet opgenomen kunnen worden. Deze dagen worden dan op korte termijn in overleg opnieuw ingepland.

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

f. Bij een arbeidsongeschiktheidsperiode van 4 aaneengesloten weken vervalt 1 ATV-dag met een maximum van 5 dagen op jaarbasis, tenzij in de betreffende periode een collectieve ATV-dag is vastgesteld. De op deze wijze vervallen ATV-dagen komen in mindering op het saldo van het huidige of volgende jaar.

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

1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en Koningsdag (27 april) zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Werkgever zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.
3. Werkgever stelt de medewerker die een vakantie- of ATV-dag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

Artikel 15 Vakantie

De vakantieregeling is opgenomen in de bijlage van deze overeenkomst.

Artikel 16 Niet betaald verzuim

1. Werkgever is generlei betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Evenmin behoudt de medewerker zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in de artikelen 7:628 en 629 van het Burgerlijk Wetboek en de artikelen 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, voor zover in deze CAO niet anders is bepaald.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.

Artikel 17 Betaald verzuim

1. Voor het deelnemen aan, of bijwonen van, de navolgende gebeurtenissen wordt, gedurende de daarbij vermelde tijd, verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag.
 - b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner, een inwonend kind of inwonende ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en begrafenis.
 - c. Begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 dag.
 - d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
 - e. Dienstjubileum (40-jarig): in totaal 3 werkdagen inclusief de dag van de huldiging
Deze dagen mogen naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële viering of in het daaropvolgende kalenderjaar.
 - f. Bij de geboorte van een kind van de medewerker, het huwelijk van de medewerker en/of het 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis met ingang van 1 januari 2006.
 - g. bij het huwelijk van een kind, pleegkind, stiefkind van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.

NB.:

Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degene met wie de medewerker samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner aangemerkt, mits de samenleving en de gemeenschappelijke huishouding blijkt uit een notariële akte.
Waar in het bovenstaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e) of partner.

2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, vroedvrouw, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats. Hiervoor wordt vanaf 1 januari 2015 maximaal 8 uur per jaar ter beschikking gesteld. Indien de medewerker meer uren per jaar hieraan besteed, wordt het boventallige afgeschreven van de plus-minuren en/of het verlofsaldo. In individuele gevallen kan er, in samenspraak met de leidinggevende en HRM een uitzondering gemaakt worden bij bijvoorbeeld incidenteel of chronisch grotere behoefte aan arts- of therapiebezoeken binnen werktijd.

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

4. Seniorenverlof wordt alleen nog toegekend aan medewerkers in functiegroepen die hier in 2014 al recht op hadden. De in 2014 toegekende rechten worden bevroren en er worden geen nieuwe rechten toegekend. De uren worden evenredig over het jaar verdeeld in overleg met de leidinggevende. Vastgelegde uren worden bij ziekte en ander (bijzonder) verlof niet gecompenseerd. Werkgever zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

HOOFDSTUK V ARBEIDSBELONING/INKOMEN

Artikel 18 Maandsalaris

1. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
- de indeling van de medewerker in een van de functie- of vakgroepen;
 - de voor elke groep vastgestelde salarissen;
 - de leeftijd van de medewerker;
 - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.

De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in de bijlage.

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

Artikel 18a Collectieve schaal aanpassing

De salarisschalen worden verhoogd met

- 1,25% per 1 januari 2015
- 0,25% per 1 oktober 2015, onder voorbehoud dat een huidig groot agrarisch NRE-project in massaproductie is in het derde kwartaal van 2015.

Artikel 18b Winstgerelateerde eindejaarsuitkering

1. Werkgever kent een winstgerelateerde eindejaarsuitkering voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die op 1 december van enig jaar tenminste 12 maanden in dienst van werkgever zijn.
2. Werkgever stelt de hoogte van de winstgerelateerde eindejaarsuitkering afhankelijk van de Ebit (= Earnings before interest and taxes of winst voor interest en belasting). Dit kengetal wordt gedefinieerd als de netto gefactureerde, betaalde omzet van producten aan klanten min de de totale kosten van grondstofverbruik, produktiekosten, indirecte kosten, R&D kosten en Marketing&Sales kosten over een bepaald kalenderjaar. Netto omzet is de bruto gefactureerde omzet na aftrek van btw, commissies agenten en credit nota's en evt andere kosten. Betaald wil zeggen dat de factuur volledig door de klant is voldaan en is overgemaakt op de bankrekening van Anteryon. De R&D kosten zijn gecorrigeerd voor nre inkomsten van klanten/derden voor dergelijke projecten. De berekening is conform de door Anteryon gehanteerde accounting principles, zoals deze zijn toegelicht in de jaarrekening van Anteryon. De definitieve hoogte van de Ebit wordt bepaald na de goedkeuring van de jaarrekening door de aandeelhouders van Anteryon. Gebruikelijk is dat dit in de periode juli/augustus wordt vastgesteld. Een voorlopige berekening van de Ebit wordt door Anteryon vastgesteld in de periode januari/februari van het jaar volgend op het voorgaande kalenderjaar. Met betrekking tot het vastleggen van het kengetal dat de hoogte van de winstuitkering voor de werknemers bepaald is art. 27 lid 1 sub a van de Wet Op de Ondernemingsraden van toepassing.

3. De hoogte van de (bruto) eindejaarsuitkering is 4% van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag. Het percentage kan als volgt variëren:
- Bij 100% behaald kengetal krijgt iedere medewerker 4% eindejaarsuitkering.
 - De uitbetaling zal plaatsvinden onder de voorwaarde dat de cash positie en de inzichten in de toekomstige kasstroom voldoende zijn om aan deze verplichting te kunnen voldoen. Indien dit niet het geval kan dit leiden tot vertraging of uitstel van de verplichting.
 - Bij een behaald kengetal tussen de 80% en de 100% krijgt iedere medewerker lineair oplopend 2% tot 4% eindejaarsuitkering
 - Bij een behaald kengetal tussen de 100% en de 130% krijgt iedere medewerker lineair oplopend 4% tot 7% eindejaarsuitkering.
 - Bij een negatief kengetal wordt er geen eindejaarsuitkering uitgekeerd.
4. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgever het kengetal is gerealiseerd, vindt drie maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de winstgerelateerde eindejaarsuitkering plaats. De uitbetaling betreft 80% van het totaal uit te betalen bedrag. De resterende 20% zal plaatsvinden binnen drie maanden na vaststelling en goedkeuring van de jaarrekening door de aandeelhouders.
5. Dit artikel is niet op medewerkers die individuele bonusafspraken hebben van toepassing.

Artikel 19 Compensatie voor niet-genoten vakantie

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

Artikel 20 Beloning werken op overuren voor functiegroepen

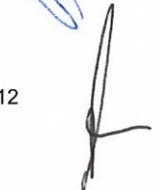
Overwerk wordt alleenuitbetaald voor werknemers die vallen onder CAO A (t/m functiegroep 45). Bovendien geldt:

- De eerste twee uur na werktijd, vergoeding 100% Tijd voor Tijd.
- Na de eerste twee uur overwerk op maandag t/m vrijdag worden de uren hierna vergoed tegen 125%.
- Overwerk op zaterdag en zondag wordt vergoed tegen 150%.
- Overwerk is te allen tijde alleen op verzoek van leidinggevende.
- Uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
- In het geval dat de overwerkdagen over de 8 per 16 weken of 10 per 26 weken gaan, dient er overleg te zijn met de OR voor instemming met betrekking tot structureel overwerk.

Artikel 20a Consignatiediensten medewerkers in functiegroepen

1. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
 2. a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
 - b. Aan het geconsigneerd zijn op een verletdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
 - c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform de overwerkregeling.
3. Werkgever kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim.
4. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris.
Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zondag, een feestdag en een verletdag worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.

12



Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zondag, een feestdag en een verletdag worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.

5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform de overwerkregeling.
6. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 00.00 uur en voor 05.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.
7. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.
8. Indien zowel tussen 00.00 uur en 05.00 uur als tussen 05.00 en 06.00 uur een oproep plaatsvindt, geldt het gestelde in lid 6.
9. Indien alleen een oproep plaatsvindt na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximaal aantal te werken uren 13 bedraagt. In een periode van 13 weken wordt niet langer gewerkt dan gemiddeld 45 uur per week.

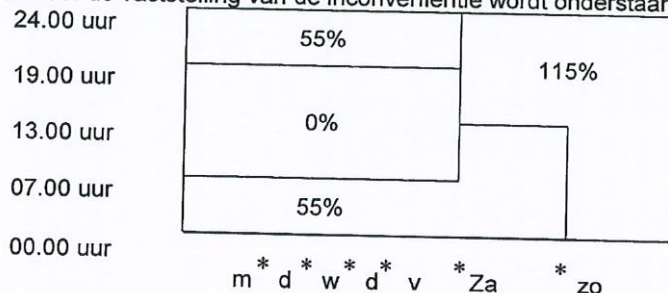
Artikel 21 Beloning ploegdienstrooster

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

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

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

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



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

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

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

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

Artikel 22 Beloning voor werken op bijzondere uren bij dienstroosters Functiegroepen

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

2. Deze toeslag bedraagt:

- 25% voor de uren op maandag t/m vrijdag	
van	: 00.00 - 07.00 uur
en van	: 19.00 - 24.00 uur
en zaterdag van	: 00.00 - 06.00 uur
- 50% voor de uren op zaterdag van	: 06.00 - 24.00 uur
- 50% voor de uren op zondag van	: 00.00 - 24.00 uur

3. De in lid 2 genoemde toeslagen worden berekend over het uurloon.

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

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

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

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

Artikel 24 Vakantiegeld

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

2. Medewerkers die in de loop van een jaar in dienst treden dan wel de dienst verlaten hebben recht op een evenredig deel van deze uitkering.

3. De medewerkers die recht hebben op een WIA-uitkering, ontvangen voornoemde uitkering alleen indien en voor zolang zij werkgever volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WIA toegekende vakantie-uitkering.

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

a. anders dan voor herhalingsoefeningen zich in werkelijke militaire dienst bevinden.

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

Artikel 25 Betaling vakantie, ATV en verzuim

Over vakantiedagen, ATV-dagen en overig betaald verzuim zal het salaris - voor ploegenwerkers inclusief de voor hen geldende ploegtoeslag - worden doorbetaald.

Artikel 26 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

a. Werkgever zal aan de medewerker die de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was, gedurende ten hoogste 104 weken te rekenen vanaf de datum van ziekmelding 70% van zijn inkomen (met inachtneming van het maximum dagloon en in de eerste 52 weken

het voor medewerker geldende minimumloon) doorbetalen, tenzij op grond van wettelijke bepalingen geen recht op doorbetaling bestaat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m. Medewerkers die vallen onder de vangnetvoorziening Ziektewet of die als arbeidsgehandicapten zijn aan te merken dienen daarvan onmiddellijk bij het intreden van arbeidsongeschiktheid melding te maken aan de bedrijfsarts.

2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid

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

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

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

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

De aanvulling is als volgt:

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

Artikel 27 Betaling

De medewerker zal werkgever in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bankrekening, aan te wijzen door de medewerker.

HOOFDSTUK VI SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 28 Zorgverzekering

Anteryon B.V. biedt een collectieve zorgverzekering aan voor haar medewerkers.

Artikel 29 Pensioenfonds

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

HOOFDSTUK VII VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 30 Ondernemingsraden

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad in elke door werkgever aangewezen technisch-organisatorische bedrijfseenheid, die tenminste het in de Wet op de Ondernemingsraden genoemde aantal kiesgerechtigde medewerkers heeft.
2. Werkgever ziet er op toe dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van een ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

Artikel 31 Mededelingen aan de medewerkers

Alle officiële mededelingen die via de mededelingenborden in de bedrijven van werkgever zijn gepubliceerd of per mail/post verstuurd zijn, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

HOOFDSTUK VIII BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel 32 Disciplinaire maatregelen

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

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

Artikel 33 Intern beroep

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

HOOFDSTUK IX BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 34 Arbeidsrust, staking en uitsluiting

1. De organisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer werkgever overweegt of heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren, en de organisaties daartegen uit het oogpunt van medewerkersbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De organisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met werkgever.
3. Werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.

4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de organisaties voor zover mogelijk er toe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

Artikel 35 Geschillenregeling

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en een of meer der organisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze overeenkomst schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

Artikel 36 Vakbondsverzuim

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

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

Artikel 37 Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever

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

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

e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen bedrijfsfunctionarissen.

3. Een ploegenwerker die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep van zijn organisatie kan met behoud van salaris aan een vergadering daarvan deelnemen, wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.

4. a. Werkgever ziet er op toe dat kaderleden ten gevolge van de uitoefening van hun vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als medewerker.

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

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

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

Artikel 38 Uitkering aan de organisaties

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

Artikel 39 Duur van deze overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en eindigt zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 mei 2016. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze minder aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten. Individuele aanspraken die niet uit voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten voortvloeien blijven van kracht.

Artikel 40 Overheidsmaatregelen

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

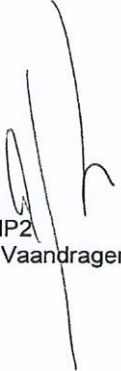
Aldus overeengekomen te Eindhoven op 1 juli 2015.

Namens Anteryon BV;


G.J. Bloks
Chief Executive Officer

Namens vakorganisaties;


FNV
G. Klinkenberg


VHP2
C. Vaandrager

Bijlage A SALARISREGELING Functiegroepen

I. BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verzameld in voorbeeldboeken. Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.

2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.

II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN FUNCTIEGROEPEN

De medewerkers worden ingedeeld in een van de tien functiegroepen 25, 27, 30, 35, 37, 40 of 45.

1. Functiegroepen

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

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

III. SALARISSYSTEEM

1. Uitwerking van het salarissysteem

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

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

2. salarisoverzichten 2015/2016

JAARSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN 1-1-2015, verhoogd met 1,25%

	25	27	30	35	37	40	45
FES	25723	27178	28722	31911	34204	37379	42289
FS	24503	25650	26973	29251	31323	33954	38070
FAS	22401	22401	22607	22607	22607	23430	24841

MAANDSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN 1-1-2015, verhoogd met 1,25%

	25	27	30	35	37	40	45
FES	2144	2265	2393	2659	2850	3115	3524
FS	2042	2137	2248	2438	2610	2830	3173
FAS	1867	1867	1884	1884	1884	1953	2070

JAARSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN 1-10-2015, verhoogd met 0,25% *

	25	27	30	35	37	40	45
FES	25787	27246	28793	31991	34290	37473	42394
FS	24564	25714	27040	29324	31402	34039	38165
FAS	22457	22457	22663	22663	22663	23489	24903

MAANDSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN 1-10-2015, verhoogd met 0,25% *

	25	27	30	35	37	40	45
FES	2149	2271	2399	2666	2857	3123	3533
FS	2047	2143	2253	2444	2617	2837	3180
FAS	1871	1871	1889	1889	1889	1957	2075

* Deze salarisschalen zijn alleen geldig indien de verhoging van 0,25% doorgevoerd wordt. Verhoging is onder voorbehoud dat een huidig groot agrarisch NRE-project in massaproductie is in kwartaal 3 van 2015. Zo niet blijven de salarisschalen per 1-1-2015 gelden.

3. Invloed leeftijd

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

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

4. Invloed beoordeling

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

b. Tenminste eenmaal per jaar wordt de bijdrage van de medewerker beoordeeld op:
- kwantiteit: de hoeveelheid werk per tijdseenheid;

- kwaliteit: de hoedanigheid van het verrichte werk, de bruikbaarheid, de mate waarin anderen op de productie of bijdrage van de medewerker kunnen vertrouwen;

- gedragseffect: beïnvloeding van het werk, van anderen, zowel van collega's als van leidinggevend en/of

ondergeschikten; samenwerkingsgedrag.

De uitwerking van dit beoordelingssysteem geschiedt per bedrijfsonderdeel.

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

d. De toekenning van (een deel van) de marge boven het functie-eindsalaris geschiedt in de vorm van een toeslag op het salaris. Een medewerker kan het jaar nadat hij het functie-eindsalaris heeft bereikt voor de eerste keer een toeslag worden toegekend van 2% van het functiesalaris. In de jaren daarna kan de toeslag verder worden verhoogd met telkens 2% van het functiesalaris per jaar. Vermindering van de toeslag kan plaatsvinden met als regel hetzelfde percentage.

e. Voor medewerkers in de functiegroepen heeft de beoordeling één keer per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het functie-eindsalaris nog niet is bereikt. Toegekende verhogingen worden per 1 januari volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

IV. INDIVIDUELE GARANTIES

1. Indelingsgarantie

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

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

2. Salarisgarantie

- a. Werkgever zal een medewerker die zijn functiesalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhogingen toekennen, tenzij een functieverandering- of ontslagprocedure is ingezet. Indien door bedrijfseconomische redenen individuele- of collectieve verhoging niet mogelijk is, zullen partijen in overleg treden.
- b. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgever zal, indien zij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Zij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van tenminste een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal zij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.
- c. Indien een medewerker een salaris heeft dat uitgaat boven het voor zijn functiegroep geldende functie-eindsalaris, wordt het meerdere nominaal gehandhaafd.

VI. HINDERTOESLAG

1. Toekenning

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

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

2. Aspecten van de hinder

De volgende hinderlijke werkomstandigheden zijn in de hindertoeslagregeling betrokken:

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

3. Gradering van de hinder

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

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

4. Berekening van de toeslag

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

5. Uitbetaling

De hindertoeslag zal als regel maandelijks worden uitbetaald.

SALARISREGELING Vakgroepen

I. BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU

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

II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN VAKGROEPEN.

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

1. Vakgroepen

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

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

III. SALARISSYSTEEM

1. Structuur van het salarissysteem

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

2. Salarisschalen 2015/2016

JAARSALARISSEN VAKGROEPEN PER 1-1-2015 (verhoogd met 1,25%)

sch.pos	50	60	70	80	90
130	60809	75976	96881	115817	138996
125	58472	73054	93154	111363	133650
120	56120	70131	89428	106908	128304
115	53783	67209	85702	102454	122958
110	51446	64287	81976	97999	117612
105	49109	61365	78250	93545	112266
100	46772	58443	74523	89090	106920
95	44435	55521	70797	84636	101574
90	42098	52599	67071	80181	96228
85	39761	49676	63345	75727	90882
80	37423	46754	59619	71272	85536
75	35086	43832	55893	66818	80190
70	32734	40910	52166	62363	74844
65	30397	37988	48440	57909	69498
60	28060	35066	44714	53454	64152

MAANDSALARISSEN VAKGROEPEN PER 1-1-2015, verhoogd met 1,25%

sch.pos	50	60	70	80	90
130	5067	6331	8073	9651	11583
125	4873	6088	7763	9280	11137
120	4677	5844	7452	8909	10692
115	4482	5601	7142	8538	10246
110	4287	5357	6831	8167	9801
105	4092	5114	6521	7795	9355
100	3898	4870	6210	7424	8910
95	3703	4627	5900	7053	8464
90	3508	4383	5589	6682	8019
85	3313	4140	5279	6311	7573
80	3119	3896	4968	5939	7128
75	2924	3653	4658	5568	6682
70	2728	3409	4347	5197	6237
65	2533	3166	4037	4826	5791
60	2338	2922	3726	4455	5346

JAARSALARISSEN VAKGROEPEN PER 1-10-2015, verhoogd met 0,25% *

sch.pos	50	60	70	80	90
130	60961	76166	97123	116107	139343
125	58618	73236	93387	111641	133984
120	56261	70307	89652	107175	128625
115	53918	67377	85916	102710	123265
110	51575	64448	82181	98244	117906
105	49232	61518	78445	93778	112547
100	46889	58589	74710	89313	107187
95	44546	55660	70974	84847	101828
90	42203	52730	67239	80382	96468
85	39860	49801	63503	75916	91109
80	37517	46871	59768	71450	85750
75	35174	43942	56032	66985	80390
70	32816	41012	52297	62519	75031
65	30473	38083	48561	58053	69672
60	28130	35153	44826	53588	64312

MAANDSALARISSEN VAKGROEPEN PER 1-10-2015, verhoogd met 0,25% *

sch.pos	50	60	70	80	90
130	5080	6347	8094	9676	11612
125	4885	6103	7782	9303	11165
120	4688	5859	7471	8931	10719
115	4493	5615	7160	8559	10272
110	4298	5371	6848	8187	9825
105	4103	5127	6537	7815	9379
100	3907	4882	6226	7443	8932
95	3712	4638	5915	7071	8486
90	3517	4394	5603	6698	8039
85	3322	4150	5292	6326	7592
80	3126	3906	4981	5954	7146
75	2931	3662	4669	5582	6699
70	2735	3418	4358	5210	6253
65	2539	3174	4047	4838	5806
60	2344	2929	3735	4466	5359

* Deze salarisschalen zijn alleen geldig indien de verhoging van 0,25% doorgevoerd wordt. Verhoging is onder voorbehoud dat een huidig groot agrarisch NRE-project in massaproductie is in kwartaal 3 van 2015. Zo niet blijven de salarisschalen per 1-1-2015 gelden.

3. Taakstelling- en beoordelingsgesprekken

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

4. Salarisverhoging

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

IV. INDIVIDUELE GARANTIES**1. Indelingsgarantie**

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

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

2. Salarisgarantie

a. Werkgever zal een medewerker die het bij zijn vakgroep behorende minimum eindsalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhogingen toekennen, tenzij een functieverandering- of ontslagprocedure is ingezet. Indien door bedrijfseconomische redenen individuele- of collectieve verhoging niet mogelijk is, zullen partijen in overleg treden.

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

Bijlage B VAKANTIEREGELING

1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in artikel 3 en 4 van deze bijlage, voor dat jaar recht op 25 dagen vakantie.

c

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

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

3. Vakantie bij ontslag in de loop van het kalenderjaar

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

4. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden

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

5. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

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

6. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Aanspraken op niet genoten wettelijke vakantiedagen verjaren volgens de wettelijke regelingen.
- c. bovenwettelijke vakantiedagen blijven (conform wetgeving) 5 jaar geldig, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

7. Vakantiebesteding

- a. Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
- b. Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk/digitaal aan zijn directe leidinggevende de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, de vakantieperiode overeenkomstig zijn wens worden vastgesteld, tenzij de vereiste bezetting in de betreffende periode dat niet toelaat.
- c. Werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor de vaststelling van collectieve vakantieperiode. Artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.

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

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

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

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

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

Bijlage C INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST

DE INKOMENSAFBOUWREGELING

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

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

2. Indien de medewerker op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en hem een uitkering ingevolge de WIA wordt toegekend, komt hij in aanmerking voor de regeling "betaling tijdens arbeidsongeschiktheid indien recht op WIA bestaat" van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

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

De medewerker die op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en zonder beperkingen is herplaatst in dagdienst komt bij volledige afschaffing in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling indien en voor zover deze nog niet uit andere hoofde aan hem is toegekend. De afbouw vindt steeds plaats tot het maandinkomen dat geldt op grond van de regeling "betaling tijdens arbeidsongeschiktheid indien recht op WIA bestaat" is bepaald.

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

4. De betaling ingevolge de inkomensafbouwregeling vervalt bij overgang naar een (ploegen)dienst welke recht geeft op een maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag) dat gelijk of hoger is dan het voor de overgang geldende maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag).

De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgever dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.

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

.Bijlage D TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG

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

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

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

- De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

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

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

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

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

Bijlage E OVERLEG

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

*** Gang van zaken**

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

*** De werkgelegenheid**

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

*** Flexibiliteit**

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

*** Inzetbaarheid**

Het inzetbaarheidsplan waarbij gebruik gemaakt kan worden van diverse instrumenten, zoals employability check (1 x 4 jaar), een opleidings-/ontwikkelingsplan per medewerker

*** Opleidingen**

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

*** Budget Pensioen in Zicht cursus (PIZ)**

Het budget dat vrijkomt door het vervallen van de "Pensioen in Zicht cursus" zal worden aangewend voor het bevorderen van duurzame arbeid

*** Salarishuis**

Bijlage F INTERNE- EN EXTERNE BEMIDDELING

Bemiddelingsactiviteiten zijn van groot belang in organisaties die aan veranderingen onderhevig zijn. Een grotere aandacht voor o.a. mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers is gewenst.

In het kader hiervan kunnen bemiddelingsactiviteiten belangrijk zijn. Om tot een effectieve bemiddeling te komen, wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning van Human Resources.

Bijlage H ANTERYON A LA CARTE SYSTEEM

BESTEMMINGEN

Vakbondscontributie: Begin december van het kalenderjaar wordt de vrije ruimte bekeken. Indien de vrije ruimte beschikbaar is, is dit optioneel te gebruiken.

Bijlage J PENSIOENREGLEMENT

Middelloodregeling

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

Het ouderdomspensioen is de levenslange uitkering die de deelnemer ontvangt vanaf de pensioendatum. De deelnemer bouwt over ieder deelnemingsjaar een gedeelte van het ouderdomspensioen op. Het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen bedraagt per deelnemingsjaar 1,875% van de jaarlijks, door de overheid, vast te stellen pensioengrondslag (volgens de door de overheid vastgestelde maximale fiscale regels: minimale wettelijk franchise en maximaal toegestane opbouwpercentage, beiden behorend bij een middelloodregeling). Het ouderdomspensioen is daarmee een afspiegeling van de gemiddeld tijdens de deelneming geldende pensioengrondslag en franchise (middelloodregeling).

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

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

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

Financiering

De verzekering is ondergebracht bij Aegon NV.

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

Voor werknemers in dienst getreden van de werkgever op of voor 1 januari 2008, geldt een overgangsscenario waarbij er een gedeeltelijke compensatie plaatsvindt. Zij betalen 6% pensioenpremie en ontvangen 4,5% compensatie. In 2015 wordt deze compensatie in het brutoloon opgenomen.

Reglement

Voor de volledige inhoud, verwijzen wij naar het Pensioenreglement van Anteryon B.V.

De werkgever past per 1 januari 2015 de pensioenregeling aan conform de ingevoerde herziene regels vanuit overheid, zodat de pensioenregeling niet fiscaal bovenmatig wordt.