

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 april 2012 t/m 30 juni 2015

voor personeel van

NXP Semiconductors Netherlands BV
NXP Software BV

INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE

HOOFDSTUK 1

ALGEMEEN

Artikel 1.1

Definities

Artikel 1.2

Looptijd van de CAO

HOOFDSTUK 2

VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1

Van werkgever

Artikel 2.2

Van de medewerker

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1

Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

Artikel 3.2

Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Artikel 3.3

Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

HOOFDSTUK 4

UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 4.1

A la Carte

HOOFDSTUK 5

BELONING

Artikel 5.1

Maandsalaris

Artikel 5.2

Persoonlijk Budget

Artikel 5.3

Bonusregeling

Artikel 5.4

Collectieve schaalaanpassing

Artikel 5.5

Gedifferentieerd collectief

Artikel 5.6

Vakantiebijslag

Artikel 5.7

Girale betaling

Artikel 5.8

Salarisregeling

HOOFDSTUK 6

ARBEIDSDUUR

Artikel 6.1

Begrippen

Artikel 6.2

Werktijden

Artikel 6.3

De vaststelling van (ploegen)dienstroosters

Artikel 6.4

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 6.5

Deeltijd voorafgaand aan pensioen

HOOFDSTUK 7

TOESLAGEN

Artikel 7.1

Overuren

Artikel 7.2

Bijzondere uren bij dienstroosters

Artikel 7.3

Consignatie

Artikel 7.4

Zondagen, algemeen erkende religieuze Feestdagen en de nationale feestdag

Artikel 7.5

Beloning ploegendienstrooster

Artikel 7.6

Hindertoeslag

HOOFDSTUK 8

VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 8.1

Vakantie

Artikel 8.2

Collectieve vrije dagen

Artikel 8.3	Koopdagen
Artikel 8.4	Levensloopregeling
Artikel 8.5	Zorgverlof
Artikel 8.6	Betaling vakantie en verzuim
Artikel 8.7	Compensatie voor niet-genoten vakantie
Artikel 8.8	Niet betaald verzuim
Artikel 8.9	Betaald verzuim
Artikel 8.10	Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen

HOOFDSTUK 9 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 9.1	Pensioenregeling
Artikel 9.2	Zorgverzekering
Artikel 9.3	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

HOOFDSTUK 10 WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY

Artikel 10.1	Werkgelegenheid
Artikel 10.2	Employability
Artikel 10.3	In- en externe bemiddeling

HOOFDSTUK 11 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 11.1	Arbeidsomstandigheden
--------------	-----------------------

HOOFDSTUK 12 VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 12.1	Ondernemingsraden
Artikel 12.2	Mededelingen aan het personeel

HOOFDSTUK 13 BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel 13.1	Disciplinaire maatregelen
Artikel 13.2	Intern Beroep

HOOFDSTUK 14 REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES

Artikel 14.1	Verplichting van de organisaties
Artikel 14.2	Wederzijdse verplichtingen
Artikel 14.3	Arbeidsrust, staking en uitsluiting
Artikel 14.4	Geschillenregeling
Artikel 14.5	Vakbondsverzuim
Artikel 14.6	Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever
Artikel 14.7	Uitkering aan de organisaties
Artikel 14.8	Overleg over werkgelegenheid
Artikel 14.9	Overheidsmaatregelen

Bijlage A BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Bijlage B TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGDIENST EN PLOEGENTOESLAG

Bijlage C INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGDIENST

Bijlage D PROJECT MET BREED

Bijlage E	AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN
Bijlage F	VERVANGENDE EN AANVULLENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE GEÛNIFORMEERDE DIENST VAN DE AFDELING BEDRIJFSBEVEILIGING
Bijlage G	VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN
Bijlage H	OVERGANGSMAATREGELEN MET BETREKKING TOT DE VERZELFSTANDIGING VAN PHILIPS SEMICONDUCTORS PER 28 SEPTEMBER 2006
Bijlage I	SALARISSCHALEN
Bijlage J	GEÏNTEGREERDE MERIT MATRIX VAKGROEP 80 & 90 PER 1 APRIL 2015

De ondergetekenden:

1. a. NXP Semiconductors Netherlands BV
b. NXP Software BV

hierna tezamen genoemd: NXP Nederland

en

2. FNV Metaal, gevestigd te Utrecht;
3. VHP2, gevestigd te Eindhoven;
4. DE UNIE, gevestigd te Culemborg;

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

Artikel 1.1

Definities

- werkgever: elk der partijen hiervoor genoemd onder 1.a. t/m 1.b. te dezer zake domicilie kiezend te Eindhoven, High Tech Campus 60;
- de organisaties: de partijen hiervoor genoemd onder 2. t/m 5.;
- de medewerkers: allen¹ in dienst van werkgever, ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 90, echter met uitzondering van:
- door werkgever, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;
 - degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.

Artikel 1.2

Looptijd van de CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, treedt in werking op 1 april 2012 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 30 juni 2015.
Deze CAO vervangt de voorgaande CAO's met de looptijd van 1 januari 2011 tot 1 april 2012.

¹ In bijlage F is een aantal vervangende en aanvullende bepalingen opgenomen welke alleen gelden voor het personeel van de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging, en in Bijlage G is een aantal vervangende bepalingen opgenomen voor deelnemers aan het Global Sales Incentive Plan.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1

Van werkgever

1. Werkgever zal geen medewerkers in zijn dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze CAO. Hij 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 betreft, zal werkgever echter hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze CAO 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 2.2

Van de medewerker

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze CAO en naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen. Tot deze aanwijzingen behoort ook de Code of Conduct, die door werkgever na overleg met de Ondernemingsraad is 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 3: ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst gaan werkgever en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende CAO's 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 arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, vakgroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven.

De arbeidsovereenkomst bevat voorts onder meer bepalingen over:

- de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden, door de medewerker;
- de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden, publicaties;
- afstand van rechten op industriële en intellectuele eigendom.

Werkgever zal medewerkers in de vakgroepen 25 en lager niet aan de bepaling omtrent industriële en intellectuele eigendom houden.

Voor de vakgroepen 50 t/m 90 bevat de arbeidsovereenkomst voorts een non-concurrentiebeding.

4. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.

Artikel 3.2

Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst kan door werkgever of door de medewerker worden opgezegd. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzegtermijn. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de opzegtermijn.
Werkgever zal een door hem gedane opzegging schriftelijk bevestigen.
2. De opzegtermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging en bedraagt:
 - a. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 tot en met 45
 - bij een duur korter dan 5 jaar 1 maand
 - bij een duur van 5-10 jaar 2 maanden
 - bij een duur van 10-15 jaar 3 maanden
 - bij een duur van 15 jaar of langer 4 maanden
 - b. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 50 tot en met 90
 - Bij een duur korter dan 15 jaar: 3 maanden
 - Bij een duur van 15 jaar of langer: 4 maanden
3. De opzegtermijn voor de medewerker is afhankelijk van de vakgroep waarin hij is ingedeeld. De opzegtermijn voor de medewerker bedraagt voor:
 - De vakgroepen 10 tot en met 45: 1 maand;
 - De vakgroepen 50 tot en met 90: 3 maanden.

In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.

4. Aaneengesloten arbeidsovereenkomsten bij tot het NXP-concern behorende ondernemingen worden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst meegeteld.²

Artikel 3.3

Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege:

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

² De dienstjaren die door medewerkers direct voorafgaand aan de verzelfstandiging ononderbroken zijn doorgebracht bij Philips tellen bij NXP Nederland mee voor al die situaties waarbij de lengte van het dienstverband een bepalend criterium is.

HOOFDSTUK 4: UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 4.1

A la Carte

Binnen bepaalde kaders kan de medewerker zelf invulling geven aan de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket op basis van een gelijkblijvende bruto waarde. De deelname aan A la carte is vrijwillig en geschiedt op initiatief van de medewerker.

SYSTEEM

Het keuzesysteem "A la Carte" is gebaseerd op de mogelijkheid om de waarde van een aantal standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen), waarop de medewerker op basis van de CAO aanspraak heeft, aan te wenden voor een zelf gekozen, andere bestemming.

De totale bruto waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket blijft gelijk. De standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen) zijn onder te verdelen in twee categorieën, namelijk "Geld" en "Tijd".

KEUZEMOMENT

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

Een eenmaal gemaakte keuze kan niet worden gewijzigd of herroepen.

GEVOLGEN

De keuze voor het inzetten van brutoloon voor een andere bestemming kan gevolgen hebben voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon voor sociale zekerheidsuitkeringen, zoals WW, WAO en WIA.

Nadelige gevolgen van gemaakte keuzen op sociaal zekerheids-, fiscaal en andere terreinen, alsmede het risico ten gevolge van eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door werkgever worden gecompenseerd.

IN TE ZETTEN BRONNEN

Geld

Salaris incl. toeslagen en persoonlijk budget

Tijd

Bovenwettelijke vakantiedagen (bij voltijds dienstverband maximaal 5 dagen), die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;

BESTEMMINGEN

- a) Extra geld door het geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen van de bron "Tijd"
- b) Benefits:
 - 1. Fietsenplan (fiets en fietsaccessoires)
 - 2. Koopdagen
 - 3. Vakbondscontributie
 - 4. Levensloopregeling
 - 5. Additionele reiskostenvergoeding woon-werk

Voor de verdere uitwerking van "A la Carte", de voorwaarden en keuzemomenten wordt verwezen naar de documenten op het HR Portaal op het internet.

Van een aantal Benefits kan gebruik gemaakt worden vanwege fiscale en wettelijke regels. Indien zich in deze regelgeving veranderingen voordoen zullen partijen hierover overleg voeren.

HOOFDSTUK 5: BELONING

Artikel 5.1

Maandsalaris

1. Het door werkgever ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochure "Beloningssysteem CAO", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de organisaties. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I bij deze CAO.
2. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
 - de indeling van de medewerker in één van de vakgroepen;
 - de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal;
 - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.Voor de nadere uitwerking wordt verwezen naar artikel 5.8.
3. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 5.2

Persoonlijk Budget

1. Aan het einde van de kalendermaand zal bij de betaling van het maandsalaris een budgetbedrag worden uitbetaald.
2. In het persoonlijk budget is het vakantiegeld zoals vermeld in artikel 5.6 opgenomen.
3. Het budget betreft een percentage van het maandsalaris, ploegentoeslag en de overige daartoe aangewezen inkomensbestanddelen.
4. Het in het voorgaande lid genoemde percentage bedraagt:

	Medewerker geboren na 1949	Medewerker geboren voor 1950
Medewerker in 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren	19,12%	16,78%
Ander rooster	24,57%	22,13%

5. Indien een medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het volgende jaar, wordt het persoonlijk budget verlaagd met:
 - 5,91% voor medewerkers geboren na 1949;
 - 5,80% voor medewerkers geboren vóór 1950.

Artikel 5.3

Bonusregeling

1. Werkgever kent tot 1 januari 2014 een bonusregeling voor alle medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Met ingang van 1 januari 2014 kent werkgever alleen nog een bonusregeling voor de vakgroepen 50 en hoger.
2. Werkgever stelt per kalenderjaar of per gedeelte daarvan een bonusdoelstelling vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen

3. De te behalen bonus bedraagt bij realisatie van de bonusdoelstellingen voor
 - Vakgroepen t/m 45: 3% tot 1 januari 2014
 - Vakgroep 50: 3%
 - vakgroepen 60 en 70: 5%
 - vakgroepen 80 en 90: 12%van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en vaste bijzondere urentoeslag. In geval van een gedeeltelijke realisatie van de bonusdoelstellingen wordt een dienovereenkomstig gedeelte van dit bonuspercentage uitgekeerd.
4. De bonusregeling voorziet in de mogelijkheid om bij maximale realisatie van de doelstellingen een bonus uit te betalen die 200 % bedraagt van de nominale bonus.
5. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgever de bonusdoelstelling door de medewerker is gerealiseerd, vindt uiterlijk vier maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de bonus plaats.

Artikel 5.4

Collectieve salarisverhoging

2013

Aan medewerkers in alle vakgroepen is per 1 januari 2013 een collectieve verhoging toegekend van 1%, onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.

Aan medewerkers in alle vakgroepen is in maart 2013 een eenmalige uitkering toegekend van 0,75%.

2014

Aan medewerkers in alle vakgroepen wordt per 1 maart 2014 een collectieve verhoging toegekend van 2,5%, onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.

Aan alle medewerkers in de vakgroepen t/m 45 wordt per 1 september 2014 een collectieve verhoging toegekend van 1% ter compensatie van het vervallen van de bonusregeling voor deze vakgroepen als genoemd in artikel 5.3 met ingang van het kalenderjaar 2014.

2015

Aan medewerkers in de vakgroepen t/m 70 wordt per 1 januari 2015 een collectieve verhoging toegekend van 1,75%, onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 5.5.

De vakgroepen 80 en 90 hebben met ingang van 1 januari 2015 geen aanspraak meer op een collectieve salarisverhoging. Voor hen geldt vanaf 1 april 2015 de geïntegreerde merit matrix als genoemd in Bijlage J, waarbij de factor X in deze matrix voor de individuele salarisronde per 1 april 2015 op 2,75 is vastgesteld.

Artikel 5.5

Gedifferentieerd collectief

Toekenning aan de medewerker van de overeengekomen collectieve salarisverhoging is afhankelijk van de individuele prestatiebeoordeling, zoals die laatstelijk is vastgesteld. Aan de medewerker met de beoordeling "no fit" wordt deze collectieve salarisverhoging niet toegekend.

Indien een medewerker niet in aanmerking komt voor de collectieve salarisverhoging wordt uiterlijk op 1 mei volgend op de individuele prestatiebeoordeling door werkgever een verbeterplan vastgesteld.

Artikel 5.6

Vakantiebijslag

1. Het wettelijk percentage vakantiebijslag (8%) is opgenomen in het persoonlijk budget zoals vermeld in artikel 5.2.
2. Voor de medewerkers van 22 jaar en ouder bedraagt de vakantiebijslag echter tenminste € 1.745,- bruto op jaarbasis, per 1 maart 2014 € 1.789,- bruto op jaarbasis en per 1 januari 2015 € 1.820,- bruto op jaarbasis. Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 70), zoals genoemd in art. 5.4.
3. De medewerkers bedoeld in Bijlage A (art. A, lid 2 en art. B) ontvangen alleen vakantiebijslag indien en voor zolang zij werkgever volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.
4. Op vakantiebijslag hebben geen aanspraak medewerkers, die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgever als bedoeld in Bijlage A.

Artikel 5.7

Girale 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.

De medewerker kan in december kiezen de salarisbetalingen van het daaropvolgend kalenderjaar maandelijks in twee delen te laten overmaken op verschillende door hem aan te wijzen bankrekeningen.

Artikel 5.8

Salarisregeling

I. Bepaling van het functieniveau

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

II. Indeling van de medewerkers in een vakgroep

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, 50, 60, 70, 80 of 90.

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 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 aan alle functie-eisen voldoen, tenminste bereiken en behouden.
- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep (schaalpositie 90).
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 indien men in continuïteit aan alle functie-eisen voldoet doorgaan tot een salarisniveau dat correspondeert met tenminste het referentiesalaris.
- De volgende salarisschalen worden gedurende de looptijd van de CAO als volgt verhoogd:

1 maart 2014: vakgroepen 37 en 45 met 1,5%
vakgroepen 50 en hoger met 2,5%
1 januari 2015: vakgroepen 37 en 45 met 0,75%
vakgroepen 50 en hoger met 1,75%
- De salarisschalen voor de vakgroepen t/m 35 en 40 worden tijdens de looptijd van deze CAO niet verhoogd.
- De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I bij deze CAO.

2. Invloed beoordeling

Tenminste eenmaal per jaar wordt in een gesprek tussen leidinggevende en medewerker de bijdrage van de medewerker over de achterliggende periode beoordeeld en worden afspraken gemaakt voor de komende periode. Daarbij wordt ingegaan op zowel de inhoud en de resultaten van het werk als op de werkwijze en het gedrag.

In het gesprek zullen de voornaamste overwegingen die gelden voor de salarisvaststelling besproken worden.

3. Salarisverhoging

Voor de medewerker heeft de beoordeling eenmaal per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het (persoonlijk) eindsalaris nog niet is bereikt. Toegekende verhogingen worden per 1 april volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

De vakgroepen 80 en 90 hebben met ingang van 1 januari 2015 geen aanspraak meer op een collectieve salarisverhoging. Voor hen geldt vanaf 1 april 2015 de geïntegreerde merit matrix als genoemd in Bijlage J, waarbij de factor X in deze matrix voor de individuele salarisronde per 1 april 2015 op 2,75 is vastgesteld.

IV. Individuele garanties

1. Indelingsgarantie

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

- a. voor de medewerker die jonger is dan 55 jaar en die door het voor langere tijd ontbreken van werk op het bij zijn indeling passende niveau op werk van lager niveau moet worden

- ingeschakeld, in welk geval indeling in de naast lagere groep plaatsvindt.
- b. wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen.
- c. wanneer er sprake is van maatregelen als:
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
 - het ingrijpend verminderen van de personeelbezetting van een bedrijf of een bedrijfsonderdeel;
- in welke gevallen werkgever in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

2. Salarisgarantie

- a. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functie vervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgever zal, indien hij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Hij 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 hij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.
- b. De werkgever garandeert per 1 april dat medewerkers die tenminste de beoordeling "good performer" over het voorafgaande kalenderjaar hebben gekregen en nog niet de schaalpositie 90 in hun salarisschaal hebben bereikt, een individuele salarisverhoging van tenminste 1,5% krijgen.

3. Garantie salarisgroei

Voor de medewerkers die op 31 december 2011 in dienst zijn van NXP en ingedeeld zijn in een van de vakgroepen 10 tot en met 45, geldt de garantie dat zij, indien zij aan de minimum functie-eisen voldoen, op termijn minimaal zullen doorgroeien naar het salaris dat overeenkomt met een bepaalde schaalpositie in de vakgroep waarin zij per 31 december 2011 zijn ingedeeld. De hiervoor bedoelde schaalpositie is:

Vakgroep	Schaalpositie	Vakgroep	Schaalpositie
10	nvt	30	94
15	nvt	35	92
20	97	37	92
25	95	40	91
27	94	45	90

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSDUUR

Artikel 6.1

Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdag en zondag van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2012 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2088 uren, in 2013 2.088 uren, in 2014 2.104 uren en in 2015 2.088 uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.
3. Ploegdienstrooster: 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 6.2

Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
 - a. een (ploegen)dienstrooster in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren bevat;
 - b. op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren bedraagt;
 - c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster ten minste een halve dienst bedraagt;
 - d. een dienst ten minste 6 uren bedraagt;
 - e. van het bepaalde in dit lid, onder a., - door toepassing van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank – in de periode 1 april 2012 tot 1 juli 2015 kan worden afgeweken, in die zin dat het maximaal aantal uren per dienst in een (ploegen)dienstrooster 12 uren bedraagt.
2. De werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag.
3. Het rooster wordt tenminste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.

Artikel 6.3

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 behoeft 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 de uren opgenomen in het in lid 1 bedoelde rooster, is indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dit eist, verplicht.

4. Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 geldt dat er alleen zal 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.
5. Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 geldt dat wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel 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.
6. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgever het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging, noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 6.4

Aanpassing arbeidsduur

1. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
2. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.

Artikel 6.5

Deeltijd voorafgaand aan pensioen

1. Medewerkers kunnen twee jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd een verzoek tot het werken in deeltijd doen, waarbij een werktijdpercentage van minimaal 80% geldt. Een jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij eveneens een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt.
De pensioenopbouw van deze medewerkers wordt voortgezet op basis van een voltijds dienstverband. Bij berekening van de door de medewerker verschuldigde premie wordt uitgegaan van een voltijds inkomen.
2. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de onder lid 1 van dit artikel beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde premie op basis van dat inkomen wordt berekend.

HOOFDSTUK 7: TOESLAGEN

Artikel 7.1

Overuren

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 50.
2. Onder overuren wordt verstaan, behoudens voor zover het in de periode 1 april 2012 tot 1 juli 2015 uren betreft in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank:
 - uren in dagdienst en 2-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster tenminste een werktijd van 8 uren omvat.
 - uren in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en de 7,5 uur per dienst te boven gaan.
 - uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
3. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
4. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgever niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze betaling bedraagt 0,575% van het maandsalaris, dat voor de toepassing van dit lid vastgesteld wordt op tenminste € 1.364,- bruto, per 1 maart 2014 tenminste € 1.398,- bruto en per 1 januari 2015 tenminste € 1.422,- bruto.
Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 70), zoals genoemd in art. 5.4.
5. Naast de in het derde lid bedoelde compensatie of de in het vierde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.
6. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.
7. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt per gewerkt overuur op zaterdag:
 - 75% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45, en
 - 25% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in vakgroep 50.
8. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
9. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 5 tot en met 8 genoemde toeslagen.
10. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgever intern nadere regels gesteld.

Artikel 7.2

Bijzondere uren bij dienstroosters

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 60.
2. 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 3 van dit artikel.
3. Deze toeslag bedraagt:
 - 25% voor de uren op
maandag t/m vrijdag van: 00.00 - 07.00 uur
en van: 19.00 - 24.00 uur
en zaterdag van: 00.00 - 06.00 uur
 - 75% voor de uren op
zaterdag van: 06.00 - 24.00 uur
 - 100% voor uren op
zondag van: 00.00 - 24.00 uur
4. De in lid 3 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.
5. Dit artikel is niet van toepassing op uren gewerkt in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank.

Artikel 7.3

Consignatie

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met 60.
2. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
3.
 - 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 collectieve vrije dag 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 uren werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 7.2.
4. Werkgever kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.
5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris.
Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zon- en feestdagen worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.

6. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform artikel 7.1.
7. 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.
8. 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.
9. 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 7.
10. 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 uren per week.

Artikel 7.4

Zondagen, algemeen erkende religieuze Feestdagen en de nationale feestdag

1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en de dag waarop Koningsdag wordt gevierd zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Over feestdagen conform lid 1 wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.
3. Medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 50, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris en een extra betaling van 100%. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.
Medewerkers in de vakgroep 60, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.
4. 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.
5. Werkgever stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

Artikel 7.5

Beloning ploegendienstrooster

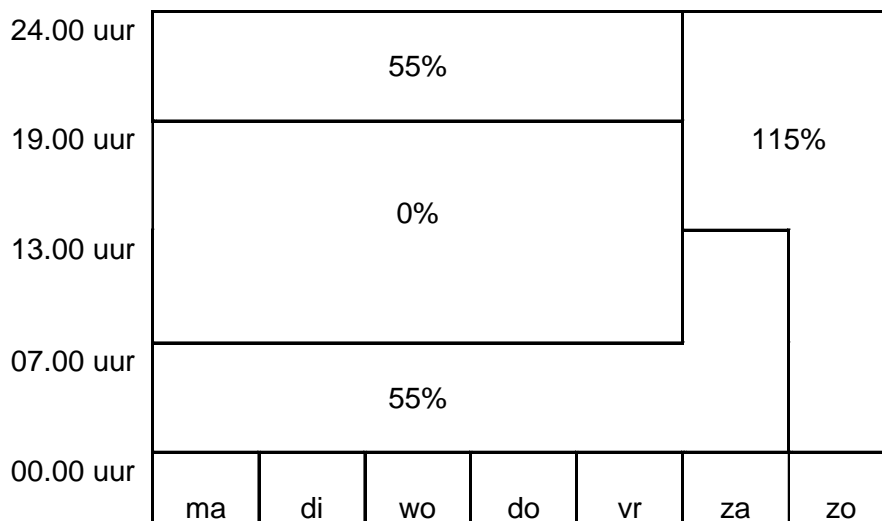
1. De medewerker, die volgens een vastgesteld ploegenrooster in ploegen werkt, ontvangt een maandsalaris ploegendienst, dat wordt vastgesteld evenredig aan de arbeidsduur en

doorwerkt in de daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Boven het maandsalaris ploegendienst 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 ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in bijlage B bij deze overeenkomst.

De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de mate waarin werktijden en pauzetijden inconveniënt zijn, behoudens voor zover het uren betreft in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank.

- Voor de vaststelling van de inconveniëntie wordt onderstaand schema toegepast*.



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

- 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 B).
- De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 1.817,- bruto per maand, per 1 maart 2014 op € 1.862,- bruto per maand en per 1 januari 2015 op € 1.895,- bruto per maand.
Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m 70), zoals genoemd in art. 5.4.
- De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

Hindertoeslag

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45.
2. 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.
3. De volgende hinderlijke werkomstandigheden zijn in de hindertoeslagregeling betrokken:
 - vuil;
 - klimaat;
 - luchtverontreiniging;
 - persoonlijke beschermingsmiddelen;
 - zwaarte van de arbeid.

Daarnaast wordt aan medewerkers die in drie- of meerploegenrooster werken met een aaneengesloten reeks van tenminste 5 nachtdiensten een toeslag toegekend, waarvan de hoogte gelijk is aan niveau 1 in lid 4 genoemd. Werkgever heeft hieromtrent intern nadere regelen gesteld.

4. 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

5. 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.
6. De hindertoeslag zal als regel maandelijks worden uitbetaald.

HOOFDSTUK 8: VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 8.1

Vakantie

1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van dit artikel, voor dat jaar recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen vakantie.
- c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

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

3. Vakantie bij uit dienst treding in de loop van het kalenderjaar

Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar uit dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor medewerkers, die voor het einde van een maand uit dienst treden, 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. Opbouw vakantie-rechten tijdens bijzondere omstandigheden

- a. Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat.
De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2 sub b van dit artikel en bij door werkgever toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 14.5 van deze CAO.
- b. Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a van dit artikel geen aanspraak op vakantie bestaat.

5. Verrekening vakantiedagen tijdens langdurige volledige arbeidsongeschiktheid

Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van 6 maanden of langer (met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen) de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte, zal er 0,4 dag per hele kalendermaand dat de medewerker ziek is, worden aangemerkt als vakantiedag en in mindering worden gebracht op het saldo bovenwettelijke vakantiedagen van dat kalenderjaar.

6. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

Dagen of gedeelten van dagen waarop de medewerker tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, respectievelijk betrokken wordt bij een gebeurtenis als genoemd in artikel 8.9 van deze CAO, gelden niet als vakantie mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld, tenzij in een voorkomend geval de medewerker daarmee instemt.

7. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Aanspraken op opgebouwde, maar in dat kalenderjaar niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Het saldo aan opgebouwde maar nog niet genoten vakantiedagen per 31 december 2011 verjaart op 1 januari 2017. De vakantiedagen die het langst geleden zijn opgebouwd, worden bij opname het eerst afgeboekt van het saldo.
- c. Alleen jaarlijks, aan het einde van het jaar, mogen maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen worden uitbetaald.

8. Vakantiebesteding

- a. Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
- b. Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk aan zijn 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. Voor het opnemen van de overige vakantiedagen kan volstaan worden met voorafgaand mondeling overleg.
- d. Wanneer naar het oordeel van werkgever het belang van werkgever dit 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.

9. 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 6.2 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.

Artikel 8.2

Collectieve vrije dagen

Werkgever kan 5 vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad.

Voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren geldt 1 dag in plaats van 5 dagen.

Voor de vaststelling van méér vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

Artikel 8.3

Koopdagen

1. Medewerkers kunnen op jaarbasis 20 vrije dagen kopen ('koopdagen'). Medewerkers in de 5- of

- 4/5-ploegendienst kunnen op jaarbasis 8 vrije dagen kopen.
2. Men kan halve of hele vrije dagen kopen.
3. Voor het opnemen van kooldagen gelden dezelfde voorwaarden als bij vakantiedagen. Deze voorwaarden zijn beschreven in artikel 8.1, lid 8b en 8c.
4. De waarde van een kooldag wordt met ingang van 1 januari 2014 als volgt bepaald:
- Voor medewerkers geboren na 1949: het aantal uren x 0,682% van het voltijd maandsalaris inclusief ploegentoeslag
 - Voor medewerkers geboren voor 1950: het aantal uren x 0,669% van het voltijd maandsalaris inclusief ploegentoeslag.
5. Medewerkers hebben de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het daarop volgende kalenderjaar. Deze mogelijkheid geldt niet voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst.
6. Kooldagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar waarvoor ze zijn gekocht, vervallen en de waarde daarvan wordt uitbetaald in maart van het daaropvolgend kalenderjaar. De waarde wordt berekend aan de hand van de gemiddelde uurwaarde van het jaar waarin de dagen zijn gekocht. In art. 8.7 is bepaald dat de uurwaarde een bepaald percentage van het voltijd maandsalaris bedraagt. De gemiddelde uurwaarde wordt berekend als percentage van het gemiddelde van het voltijd maandsalaris over het kalenderjaar.

Artikel 8.4

Levensloopregeling

1. De levensloopregeling als genoemd in dit artikel geldt nog slechts voor medewerkers die op 31 december 2011 een saldo van meer dan € 3.000,- in hun levensloopspaarregeling gespaard hadden en nog steeds deelnemen aan deze levensloopregeling.
2. De levensloopregeling bestaat uit twee delen: de Levensloopspaarregeling en de Levensloopverlofregeling. De levensloopspaarregeling geeft aan hoe een spaartegoed opgebouwd kan worden. De levensloopverlofregeling beschrijft de verlofvormen waarvoor het spaartegoed aangewend kan worden.
3. Levensloopverlof betreft langdurig verlof en kan onderscheiden worden in:
- Tussentijds verlof. Dit verlof heeft een ondergrens van 4x de wekelijkse arbeidsduur en een bovengrens van 52 x de wekelijkse arbeidsduur. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen. Tussen begin- en einddatum van het verlof ligt maximaal één jaar. Een aanvraag voor voltijds verlof kan gedaan worden als men ten minste één jaar in dienst van de onderneming is.
 - Verlof voorafgaand aan het pensioen. Tussen begin- en einddatum van dit verlof ligt maximaal drie jaar. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen.
- Bij het opnemen van levensloopverlof dient het inkomensverlies als gevolg van het verlof voor minimaal 50% uit het levensloopspaatgoed gecompenseerd te worden.
- Bij levensloopverlof gelden in beginsel dezelfde arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bij werken in deeltijd.
4. Het levensloopspaatgoed kan ook aangewend worden ter compensatie van het inkomensverlies bij verlof op basis van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 8.5

Zorgverlof

1. De Wet Arbeid en Zorg kent de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof. Het betreft dan calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.
2. Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet-

betaald verzuim.

3. Artikel 8.8 van de CAO geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof en kraamverlof vormen van niet-betaald verzuim zijn.
4. Werkgever betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 van de Wet Arbeid en Zorg 100% van het inkomen bij werken, mits de medewerker 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum de ingangsdatum van het verlof in overleg met werkgever heeft vastgesteld.
5. De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de regelingen op basis van de Wet Arbeid en Zorg ingezet kunnen worden voor zorgverlof. Dat zijn:
 - Koopdagen
 - Levensloopverlof
6. De medewerker kan een saldo uit de Levensloopregeling aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 8.6

Betaling vakantie en verzuim

Over vakantiedagen en betaald verzuim als bepaald in de artikelen 8.9 en 14.5, zal het salaris - voor ploegenwerkers inclusief de voor hen geldende ploegentoeslag- worden doorbetaald.

Artikel 8.7

Compensatie voor niet-genoten vakantie

Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald ontvangt de medewerker voor elk uur als percentage van het voltijd maandsalaris (en met ingang van 1 januari 2014 inclusief ploegentoeslag),

- bij medewerkers geboren na 1949: 0,682%.
- bij medewerkers geboren voor 1950: 0,669%.

Artikel 8.8

Niet betaald verzuim

1. Werkgever is geen enkele 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 de artikelen 8.9, 14.5 en Bijlage A van deze CAO niet anders is bepaald.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. Medewerker kan het saldo uit de Levensloopregeling, zoals bedoeld in artikel 8.4, aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 8.9

Betaald verzuim

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

NB.:

Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degene met wie de medewerker samen leeft 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, verloskundige, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.
3. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, kan de medewerker met behoud van betaling verzuim worden toegestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar de mening van werkgever rechtvaardigen.

Artikel 8.10

Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45.
2. Om de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan medewerkers de mogelijkheid geboden om drie jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd, doch niet eerder dan na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, jaarlijks een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen, en wel:
 - ten hoogste 60 uren drie jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd;
 - ten hoogste 90 uren twee jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd;
 - ten hoogste 120 uren een jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en

ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van art. 6.5, hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim volgens dit lid.

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 9: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 9.1

Pensioenregeling

1. Medewerkers zijn ten behoeve van hun pensioenvoorziening aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (PME).
Medewerkers die op of na 1 mei 2013 in dienst zijn getreden en in aanmerking komen voor een excedentpensioen en medewerkers die reeds in dienst waren en op of na die datum in aanmerking komen voor een excedentpensioen, vallen in de MDC excedentregeling die is ondergebracht bij Zwitserleven in plaats van de excedentpensioenregeling van PME.
2. De door de medewerker aan PME en (voor zover van toepassing) aan Zwitserleven verschuldigde bijdragen zullen door werkgever op het maandsalaris worden ingehouden en door hem worden afgedragen aan PME en Zwitserleven. Het werknemersdeel in de pensioenpremie bedraagt:
 - tot 1 juli 2014 1,7% van de pensioengrondslag;
 - met ingang van 1 juli 2014 2,7% van de pensioengrondslag;
3. De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de toepasselijke Reglementen van PME en nader gespecificeerd in de NXP-Garantieregeling en het Addendum betreffende de toepassing van de PME-pensioenregeling op personeel van NXP Nederland, en (voor zover van toepassing) in het NXP Pensioenreglement Excedent van Zwitserleven.

Artikel 9.2

Zorgverzekering

De medewerker kan deelnemen in een door werkgever bij IAK Verzekeringen B.V. afgesloten collectieve zorgverzekering. Indien de medewerker een basisverzekering conform de Zorgverzekeringswet tezamen met een van de twee aanvullende zorgpolissen IAK Compleet of IAK Extra Compleet heeft afgesloten, ontvangt deze een maandelijkse bruto bijdrage van € 15,30. Deze bijdrage geldt niet voor partners en gezinsleden.
Tot wijzigingen hierin zal niet worden overgegaan dan nadat hierover door werkgever met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 9.3

Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

De regeling over betaling tijdens arbeidsongeschiktheid is opgenomen in Bijlage A bij deze CAO.

HOOFDSTUK 10: WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY

Artikel 10.1

Werkgelegenheid

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij hem betrokkenen streeft werkgever naar een maximaal zinvolle werkgelegenheid. In dit verband is zijn beleid gericht op een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn medewerkers, alhoewel daaromtrent geen garanties kunnen worden gegeven.

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. het recht erkennen 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.
2. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO 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.
 3. 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 2 gestelde met betrekking tot collectief ontslag te kunnen realiseren.
 4. 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.
 5. 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 hij de betrokken ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.
 6. 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 2 van dit artikel gestelde.

Artikel 10.2

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.
2.
 - a. 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 werkgever per bedrijfssonderdeel een inzetbaarheidsplan 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. Om die reden worden afspraken zo veel mogelijk contractueel vastgelegd tussen medewerker en NXP. De opleidingsinspanning maakt onderdeel uit van het jaarlijkse beoordelingsgesprek van de medewerker.
3. Aangezien functionele mobiliteit voor de medewerker een voorwaarde is om zijn inzetbaarheid op peil te houden, zal werkgever een voor alle medewerkers toegankelijke vacaturebank instellen.
4. 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.
5. Ter bevordering van zijn inzetbaarheid heeft de medewerker recht op het ontvangen van gestructureerde feedback op zijn functioneren.
6. 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. Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgever richt. In dit verband kan 1 keer in de 5 jaar gebruik gemaakt worden van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult) voor medewerkers die minimaal 3 jaar in dienst zijn. De resultaten van de loopbaanscan worden uitsluitend ter beschikking gesteld aan de deelnemende medewerker. Het spreekt voor zich dat de medewerker er een groot belang bij kan hebben om de resultaten met de leidinggevende of HRM te bespreken.
7. NXP stelt eenmalig een employability-budget van Euro 600.000,- ter beschikking, waarmee verzoeken van medewerkers een opleiding te volgen die bijdraagt aan de ontwikkeling of

ondersteuning van de huidige of nieuwe loopbaan (geheel of gedeeltelijk) kunnen worden gesubsidieerd. Dit employability budget moet worden gezien als een extra ontwikkelingsbudget naast het reguliere NXP opleidingsbudget. Een paritaire toetsingscommissie zal de individuele verzoeken van medewerkers beoordelen.

Artikel 10.3

In- en externe bemiddeling

Bemiddelingsactiviteiten zijn van groot belang in organisaties die aan veranderingen onderhevig zijn. Een grotere aandacht voor o.a. mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers is gewenst. In het kader hiervan kunnen bemiddelingsactiviteiten belangrijk zijn.

Om tot een effectieve bemiddeling te komen, wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning door de lokale HR-afdelingen.

De ondersteuning bij de bemiddeling kan afhankelijk van de omstandigheden onder meer bestaan uit:

- (her)oriëntatie op persoonlijke mogelijkheden;
- om-, her- en bijscholing;
- sollicitatietraining;
- het verkrijgen van inzicht in de bestaande mogelijkheden in de arbeidsmarkt, zowel intern als extern (arbeidsmarktorientatie);
- het gericht zoeken naar passende vacatures (jobhunting).

Werkgever en medewerker kunnen zich hierbij laten bijstaan door een door werkgever aan te wijzen extern bemiddelingsbureau.

HOOFDSTUK 11: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 11.1

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 zijn beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, onder meer door:
 - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor zijn medewerkers;
 - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraad 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 de andere 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 zijn bedrijven werkzame diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele medewerkers.

HOOFDSTUK 12: VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 12.1

Ondernemingsraden

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad
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 12.2

Mededelingen aan het personeel

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

HOOFDSTUK 13: BEDRIJFSDISCIPLINE / INTERN BEROEP

Artikel 13.1

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 opzegtermijn;
- e. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn (ontslag wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

Artikel 13.2

Intern beroep

1. Werkgever heeft in overleg met de Ondernemingsraad een Algemene Regeling Individuele Bezwaren vastgesteld.
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 14: REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES

Artikel 14.1

Verplichting van de organisaties

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

Artikel 14.2

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.
4. Eenmaal per jaar zullen de organisaties in de gelegenheid worden gesteld tot een gesprek met een lid van de Raad van Commissarissen.

Artikel 14.3

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 CAO 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 medewerkerbelang 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 14.4

Geschillenregeling

1. Uit deze CAO 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 CAO 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 14.5

Vakbondsverzuim

Werkgever zal, wanneer naar zijn 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 vormings- 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 bezoldigde functionarissen van de organisaties met de leiding van bedrijven van werkgever. Per bedrijf zal één vakbonds(kader-)lid per organisatie aan dit overleg kunnen deelnemen. De bezoldigde functionarissen zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met de desbetreffende (kader-) ledengroep (3 - 5 medewerkers) in het betrokken bedrijf te beraadslagen.

Het onder a. en b. gestelde is nader uitgewerkt in de door partijen overeengekomen "Regeling vakbondsverzuim".

Artikel 14.6

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 zijn medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.

Artikel 14.7

Uitkering aan de organisaties

NXP Nederland zal aan de organisaties genoemd onder 2 t/m 5 een bedrag uitkeren volgens de door partijen overeengekomen "Regeling uitkering aan de organisaties".

Artikel 14.8

Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgever zal de organisaties periodiek (minimaal tweemaal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in zijn bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid. De agenda van het overleg tussen werkgever en vakorganisaties bevat onder andere de volgende punten:
 - Gang van zaken
 - Werkgelegenheid
 - Flexibiliteit
 - Positie van vrouwen
 - Inzetbaarheid
 - Opleidingen
 - Loopbaanbeleid
 - Salaris- en indelingsbeleid
 - Leeftijdsbewust personeelbeleid
 - Bevorderen ondernemerschap.
2. Indien werkgever overweegt te besluiten tot:

- a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel leiden;
 - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - c. een fusie als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 2000.
zal zij bij het nemen van zijn 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.
 5. De financiële regelingen, die zijn opgenomen in een sociaal plan, komen ten laste van werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 14.9

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 CAO.

Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake 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 10 maart 2014.

Namens NXP Nederland

Directeur: G.R.C. Dierick

Namens partijen 2 t/m 4

FNV Metaal

Voorzitter: H.T. van der Kolk

Bestuurder: G. Maenen

VHP2

Voorzitter: G.W. Dierssen

Bestuurder: T.M.A. Gubbels-Schweitzer

De Unie

Algemeen voorzitter: R. Castelein

Sr. Belangenbehartiger: W. ter Welle

BIJLAGE A BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

a. In afwijking van wat in artikel 7:629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald over de omvang van het loon bij arbeidsongeschiktheid, keert werkgever bij arbeidsongeschiktheid aan de werknemer uit:

1. gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 100% van het loon;
2. na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 90% van het loon.

b. Indien de medewerker na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid werkzaam is in passende arbeid met een aantal werkuren van 75% of meer zal werkgever 95% van het loon uitkeren.

c. Gedurende de periode dat een medewerker in de tweede 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering op grond van hoofdstuk 6 van de WIA (Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten), zal werkgever 100% van het loon uitkeren.

d. Indien door de bedrijfsarts wordt vastgesteld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en door de medewerker een deskundigenoordeel wordt gevraagd aan het UWV zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.

e. Voor dit artikel worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

f. Als het UWV werkgever verplicht om ook na de eerste 104 weken het loon door te betalen, keert werkgever 90% van het loon uit.

g. De medewerker is verplicht 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 arbeidsongeschiktheid te houden aan de geldende gedragsregels.

h. 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 arbeidsongeschiktheid.

i. 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 (WIA) 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. Indien het dienstverband bij aanvang van dat jaar of tijdens de looptijd van dat jaar wordt verbroken, wordt de aanvulling op de wettelijke uitkering over de resterende periode van dat jaar als een bedrag ineens bij ontslag uitbetaald.

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 $0\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$

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

4. Intern gelden nadere regels voor medewerkers aan wie tijdens hun werkzame periode bij NXP een uitkering ingevolge de Wet op de ArbeidsOngeschiktheidsverzekering (WAO) is toegekend.

**BIJLAGE B (behorend bij artikel 7.5)
TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN
PLOEGENTOESLAG**

Het maandsalaris van de ploegenwerker wordt bepaald door het maandsalaris volgens artikel 5.1 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 7.5 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:

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

Een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in 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 C

INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST

1. De medewerker, die de ploegendienst verlaat en/of 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 of WAO wordt toegekend, komt hij in aanmerking voor de regeling vervat in Bijlage A van deze CAO.

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 afschatting in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling indien en voor zover deze nog niet uit andere hoofde aan hem is toegekend.

De afbouw vindt steeds plaats tot het maandinkomen dat geldt op grond van hetgeen in de diverse leden van Bijlage A is bepaald.
3. De medewerker die de ploegendienst onvrijwillig verlaat en in de ploegendienst een maandinkomen genoot gelijk aan of hoger dan dat van een vergelijkbare voltijddagdienstwerker, kan aanspraak maken op een zodanig dienstrooster, dat het daaruit voortvloeiende maandinkomen minimaal overeenkomt met dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijddagdienstrooster.

Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing voor de ploegenwerker van 55 jaar of ouder die de ploegendienst vrijwillig verlaat.
4. De betaling ingevolge de inkomensafbouwregeling vervalt bij overgang naar een (ploegen)dienst welke recht geeft op een maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag) dat gelijk of hoger is dan het voor de overgang geldende maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag).

De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgever dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.
5. Het afbouwbedrag zal bij collectieve schaal aanpassingen dienovereenkomstig worden verhoogd.
6. Ten aanzien van de door medewerkers opgebouwde rechten ingevolge de ploegentoeslaggarantieregeling zoals deze tot 1 januari 1989 gold, is de volgende regeling van

toepassing:

- a. alle betalingen op grond van de huidige ploegentoeslaggarantieregeling worden gewaarborgd op het niveau zoals dit is bereikt op de dag voorafgaande aan die waarop het nieuwe ploegengebouw is ingevoerd;
 - b. bij de toepassing van de nieuwe inkomensafbouwregeling tellen alle ploegenjaren mee zoals deze voorafgaande aan de invoeringsdatum van de nieuwe ploegenbeloningsregeling in ploegendienst zijn doorgebracht voor zover althans deze niet zijn geëffectueerd ingevolge de toen geldende ploegentoeslag-garantieregeling.
7. Indien een medewerker die valt onder de ploegentoeslaggarantieregeling van vóór 1 januari 1989 opnieuw in ploegendienst gaat werken vindt bij het verlaten van de ploeg afbouw van zijn ploegentoeslag plaats tot het garantieniveau dat is bereikt op basis van de garantieregeling die gold vóór 1 januari 1989.

BIJLAGE D
PROJECT MET BREED

NXP zal gedurende de looptijd van deze CAO 10 arbeidsgehandicapten tewerkstellen via een detachingsconstructie met Breed (de organisatie in Nijmegen die de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert in de regio Nijmegen).

BIJLAGE E

AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

1. Sociale Innovatie

Partners bij deze CAO zijn in 2008 begonnen aan een lange termijnagenda Sociale Innovatie. Ook in 2009 en volgende jaren wordt gewerkt aan sociaal innovatieve arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Partijen stellen samen met de medezeggenschap een Commissie Sociale Innovatie in om deze vernieuwing te bewerkstelligen.

Voor de komende jaren zien partijen 3 belangrijke thema's die voor medewerkers en NXP van belang zijn:

- Investeren in werkzekerheid en inzetbaarheid
- Balans in werktijden en flexibiliteit
- Waardering en flexibel belonen.

Bij het inrichten, uitvoeren en evalueren van de in het kader van Sociale Innovatie te nemen initiatieven staan de volgende elementen centraal:

1. Betrokkenheid en draagvlak bij NXP en medewerker, hetgeen onder andere gerealiseerd wordt door het "in gesprek blijven" met NXP-medewerkers;
2. Stimulerende sociale verhoudingen waarbij:
 - a. de balans tussen medewerkers- en werkgeversbelang gevonden wordt;
 - b. medewerkers 'arbeidsmarktzeker' zijn en de mogelijkheid hebben zich verder te ontwikkelen;
3. Effectieve en efficiënte inzet van medewerkers die tot optimale productie en productiviteit leidt;
4. Zeggenschap/bevoegdheid en verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie;
5. Arbeidsvoorwaarden, die als pakket op het voor NXP relevante segment van de arbeidsmarkt, met de besten kunnen concurreren.

Sociale partners volgen een gezamenlijk traject om de NXP-organisatie en de medewerkers te informeren over de gemaakte afspraken en de gevolgen daarvan.

Initiatieven op dit vlak vereisen een gezamenlijke inspanning van NXP, vakorganisaties, medezeggenschap en medewerkers, waarbij elk der partijen een eigen rol heeft. Deze initiatieven worden door de Commissie Sociale Innovatie uitgewerkt in termen van opzet, doelen (beschreven in Key Performance Indicators), kritische succesfactoren en evaluatie criteria, tijdsplanning en resources.

2. Scholing en Werkzekerheid

Partijen onderkennen het belang van een ondernemingsbeleid gericht op de vergroting van de inzetbaarheid van medewerkers, waardoor mede werkzekerheid nu en in de toekomst wordt bevorderd. Partijen onderkennen bovendien de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor het onderhouden en vergroten van hun inzetbaarheid.

Partijen hebben gezamenlijk vastgesteld:

- dat scholing een belangrijk instrument is voor het bevorderen van het functioneren, de inzetbaarheid en de werkzekerheid van medewerkers.
- dat voor doelmatige scholing inzetbaarheidsplanning - met standardeisen voor scholing en inzetbaarheid - op hoofdlijnen per bedrijfsonderdeel, wenselijk is. Deze standardeisen hangen samen met de eisen die voortvloeien uit de technologie, de verwachte toekomstige ontwikkelingen daarin en de specifieke eisen die klanten stellen aan NXP.
- dat scholing waar mogelijk leidt tot certificering met algemeen erkende vakdiploma's,

- waarbij zoveel mogelijk ‘eerder verworven competenties’ (EVC) betrokken worden.
- dat gelet op het belang van inzetbaarheid er voor NXP en medewerker geen sprake kan zijn van vrijblijvendheid.

Inzetbaarheid en opleidingsplanning

Gelet op het vorenstaande zal NXP zich inspannen om zodanige condities te creëren dat scholing doelgericht ingezet kan worden.

Binnen het kader daarvan zullen, indien noodzakelijk, NXP en medewerker gezamenlijk een Persoonlijk Opleidingsplan opstellen. Partijen zijn overeengekomen dat door de medewerker één keer in de 5 jaar gebruik kan worden gemaakt van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult) voor medewerkers die minimaal 3 jaar in dienst zijn.

Daarnaast kunnen binnen een Persoonlijk Ontwikkelplan afspraken gemaakt worden over de verblijfsduur binnen de huidige functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en werkzekerheid van de medewerker te versterken.

Correcte beeldvorming onder medewerkers met betrekking tot het belang van scholing en inzetbaarheid is essentieel voor het succes daarvan. Zowel NXP als vakorganisaties zullen datgene doen wat daarvoor vereist is.

Partijen zijn overeengekomen dat er een CAO-werkgroep wordt opgericht die gedurende de looptijd van deze CAO concrete voorstellen gaat uitwerken, mede op basis van ervaringen van medewerkers, om zodoende meer samenhang te brengen in de reeds bij NXP bestaande regelingen en die –indien mogelijk – met concrete alternatieve of aanvullende regelingen komt om de duurzame inzetbaarheid te verhogen. Deze concrete voorstellen zullen als input meegenomen worden in de CAO-onderhandelingen van de volgende CAO ingaande 1 april 2015.

NXP draagt er zorg voor dat bovenstaande plannen kwantitatief en kwalitatief op realisatie gevolgd kunnen worden in genoemde Begeleidingscommissie.

Pilot Eerder Verworven Competenties (EVC)

EVC is een instrument waarmee gemeten wordt welke competenties medewerkers zich nog eigen moeten maken om een erkend certificaat of diploma te behalen. Partijen zijn overeengekomen dit instrument, waarvan medewerkers gebruik kunnen maken in het kader van hun loopbaanontwikkeling, meer onder de aandacht van medewerkers te brengen. Dit gebeurt in de vorm van een pilot als onderdeel van het ICN VAPRO opleidingsinitiatief.

3. Flexurenbank

Werkgever en de ondernemingsraad hebben overeenstemming bereikt over een Protocol Flexurenbank.

Werkgever en de ondernemingsraad hebben afgesproken dat de Flexurenbank zal worden geëvalueerd door een externe partij (Basis & Beleid). De organisaties hebben aangegeven belang te hechten aan deze externe evaluatie, mits zij en de werknemers voor wie de flexurenbank geldt betrokken worden.

Partijen zijn overeengekomen dat werkgever, gedurende de periode vanaf de invoering van de Flexurenbank in het najaar van 2009 tot uiterlijk 1 november 2013 de arbeidsovereenkomsten van medewerkers, die op het moment waarop de werking van de Flexurenbank een aanvang neemt, direct aan de Flexurenbank deel zullen nemen, niet zal beëindigen op economische, technische en/of organisatorische redenen (ETO-redenen).

Bovenstaande werkgelegenheidsgarantie geldt niet ten aanzien van medewerkers binnen ICN8 :

- a. van wie de arbeidsplaats vervalt als gevolg van maatregelen buiten ICN8, zoals het sluiten van ICN5 en ICN6 en het in dat verband van toepassing zijnde

- afspiegelingsbeginsel;
- b. indien werkgelegenheid binnen ICN8 bij een derde partij wordt gecontinueerd als gevolg van outsourcing van activiteiten en de overgang van rechtswege van de medewerker naar die derde partij;
 - c. die na de aanvang van de Flexurenbank op eigen initiatief binnen ICN8 werkzaam worden en onder de werkingssfeer van de Flexurenbank vallen;
 - d. nadat het Protocol Flexurenbank niet langer toepassing vindt.

BIJLAGE F
VERVANGENDE EN AANVULLENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN
VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE GEÛNIFORMEERDE DIENST
VAN DE AFDELING BEDRIJFSBEVEILIGING

Artikel 1

Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

Werkgever:	elk der partijen zoals genoemd onder 1. t/m 1.2. van de CAO.
De organisaties:	de partij zoals genoemd onder 2. t/m 4. van de CAO.
Medewerker:	allen in dienst van werkgever, die deel uitmaken van de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging van werkgever.
Dienst:	de afdeling Bedrijfsbeveiliging van werkgever.

Artikel 2

Algemeen

1. De volgende artikelen uit de CAO zijn niet van toepassing op de medewerker zoals bedoeld in artikel 1 van deze bijlage:
 - a. Artikel 7.5;
 - b. Artikel 5.8, lid I en II.
2. Ter vervanging van de krachtens lid 1 uitgezonderde CAO artikelen, gelden de hiernavolgende artikelen, die voor de medewerker, zoals bedoeld in artikel 1, gelden als aanvulling op de CAO.

Artikel 3

Beloning ploegdienstroosters

1. De medewerker, die volgens een vastgesteld dienstrooster in ploegen werkt, resp. volgens een dagdienstrooster werkt met niet gestructureerde onregelmatigheid, ontvangt boven zijn maandsalaris een ploegentoeslag. Deze toeslag wordt betaald vanaf het moment, dat hij volgens dit dienstrooster gaat werken en zolang hij daarin blijft werken.
2. De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de soort ploegendienst, waarin hij werkt en is vastgesteld op het dienstrooster.
3. De ploegentoeslag bedraagt:
 - 17%: voor de dagdienstroosters met niet gestructureerde onregelmatigheid, waarvan de gemiddelde arbeidsduur per week 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 40 uren bedraagt;
 - 17%: voor alle twee-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 80 uren per week bedraagt;
 - 22,5%: voor de drie-ploegendiensten, met controlediensten in het weekeind, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 120 uren per week bedraagt;
 - 33,5%: voor de volcontinu-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeids-

duur 38 uren en de bedrijfstijd 168 uren per week bedraagt.

4. De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 1.594,- per maand.
5. De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C van deze CAO.

Artikel 4

Indeling van de medewerker in een betaalgroep

1. Bij de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging wordt een rangenstelsel gehanteerd.
De salarisschalen voor de Bedrijfsbeveiliging zijn gelijk aan de salarisschalen tot en met vakgroep 40.
Afhankelijk van de rang die de medewerker heeft, vindt indeling in een betaalgroep plaats:

a. surveillant 2e klas	:	betaalgroep 01 (gelijk aan vakgroep 20)
b. surveillant 1e klas	:	betaalgroep 07 (gelijk aan vakgroep 25)
c. hoofdsurveillant	:	betaalgroep 08 (gelijk aan vakgroep 30)
d. assistent groepschef	:	betaalgroep 03 (gelijk aan vakgroep 35)
e. groepschef	:	betaalgroep 04 (gelijk aan vakgroep 40)
2. Werkgever heeft intern nadere regels vastgesteld met betrekking tot de voorwaarden waaraan de medewerker moet voldoen om tot een hogere rang bevorderd te kunnen worden.

Artikel 5

Vakantie voor de medewerker in ploegendienst

1. Werkgever stelt intern nadere regels vast voor het opnemen van vakantiedagen.
2. De medewerker die in ploegendienst werkzaam is, werkt op collectieve snipperdagen normaal. Indien het belang van de dienst dit vereist, kan werkgever de medewerker die niet in ploegendienst werkt, eveneens verplichten om op collectieve snipperdagen te werken.
3. Aan de medewerker in continuedienst wordt - boven zijn normale aantal vakantiedagen – in het vakantiejaar twee extra vrije diensten toegekend.
Ten aanzien van het opnemen van deze dagen worden door werkgever intern nadere regels gesteld.
4. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 7.4, lid 3, van de CAO, zal aan de medewerker in continuedienst 6 extra vrije diensten worden toegekend voor het eventueel moeten werken op de feestdagen zoals genoemd in artikel 7.4 lid 1 CAO.
Voor zover de medewerker door uitdunning van de personeelbezetting in het dienstrooster vrij is op een dag, die volgens het gestelde in de eerste alinea van dit lid reeds wordt gecompenseerd, zal hiervoor een extra vrije dienst in mindering worden gebracht op het aantal extra vrije diensten dat de medewerker krachtens dit lid krijgt toegekend. Voor zover de medewerker volgens het normale dienstrooster vrij is op bedoelde feestdagen, zal geen correctie op het aantal extra vrije diensten plaatsvinden.
5. De uitvoering van deze bepalingen wordt door werkgever geregeld in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 6

Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van deze CAO vermelde

geldigheidsduur (1 april 2012 tot 1 juli 2015).

BIJLAGE G

VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN

Artikel 1 Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

Medewerker S&M:	ieder in dienst van werkgever, die werkzaam is in een specifieke functie binnen Global Sales en Marketing en tevens deelnemer is in het Plan.
Basissalaris:	Dit is het jaarsalaris exclusief persoonlijk budget en variabel salaris.
Plan:	Het Global Sales Incentive Plan dat geldt voor specifieke, hieronder nader genoemde, functies binnen Global Sales en Marketing. Het uitgangspunt van dit Incentive Plan is dat de deelnemer een vast basissalaris heeft en een variabel deel van nominaal 43% van het basissalaris, indien de gestelde targets zijn behaald.

Field Sales

- Area Sales Manager
- District Sales Manager
- Field Sales Engineer
- Director Auto Sales
- Global EMS Manager

GKAM

- Global Key Account Director
- Global Key Account Manager

Technical

- Field Application Engineer
- Field Application Engineering Mgr
- Product Application Engineer

Regional Marketing

- Regional Marketing Director
- Regional Marketing Manager
- Regional Marketing Engineer
- Field Commercial Marketing Mgr

Identification

- Director ID Sales
- Field Sales Engineer - ID
- Field Application Engineer - ID
- Product Application Engineer -ID

Distribution

- Global Distribution Account Dir
- Region Distribution Sales Dir
- Regional Distribution Account Mgr

Artikel 2

Algemeen

1. Het Plan is direct van toepassing op medewerkers S&M die op of na 1 januari 2011 zijn aangenomen in een specifieke -in artikel 1 van deze bijlage omschreven- functie. Zij komen -conform het Plan- in aanmerking voor een nominaal variabel salarispercentage van 43%, indien de targets volledig zijn behaald.
2. Ten behoeve van de medewerkers S&M die op 1 januari 2011 reeds in dienst waren bij werkgever zal er een geleidelijke overgang naar de gewijzigde honorering -zoals opgenomen in artikel 1 van deze bijlage- plaatsvinden. Uitgangspunt daarbij is dat zij hun huidige vaste salaris behouden.

Om de invoering van deze gewijzigde honorering te bespoedigen, zullen -op basis van vrijwilligheid- de percentages van de toekomstige collectieve en individuele verhogingen van deze medewerker aan het variabel salarispercentage worden toegevoegd, mits deze medewerker daarvoor (eenmalig) schriftelijk toestemming heeft verleend.

Artikel 3

1. Voor de medewerkers S&M is artikel 5.3 van de CAO niet van toepassing.
2. Ter vervanging van het ingevolge lid 1 van dit artikel uitgezonderde CAO artikel, gelden voor de medewerkers S&M de volgende artikelen.

Artikel 4 Toepasselijkheid Plan

1. Op de medewerkers S&M die op of na 1 januari 2011 in dienst getreden is, is het Plan integraal van toepassing.
2. Op de medewerker S&M die reeds werkzaam was op 1 januari 2011, is het Plan van toepassing met uitzondering van het nominale variabele salarispercentage van 43%.
3. De medewerker S&M als genoemd in lid 2 van dit artikel behoudt het variabele salarispercentage dat hij op het moment van invoering van het Plan heeft, tenzij hij kiest voor de ingroeiregeling zoals beschreven in de hierna volgende artikelen.

Artikel 5 Eenmalige vrijwillige keuze voor ingroeiregeling

1. De medewerker S&M zoals genoemd in artikel 4 lid 2 wordt eenmalig in de gelegenheid gesteld op basis van vrijwilligheid te kiezen voor deelname aan de ingroeiregeling, waardoor zijn variabele salarispercentage als genoemd in artikel 4 lid 3 stapsgewijs groeit naar het nominale percentage van 43%. Deze eenmalige keuze voor de ingroeiregeling vindt plaats door middel van ondertekening van een schriftelijke verklaring. Nadat deze schriftelijke keuze is gemaakt is deze definitief en kan deze niet meer worden herroepen.
2. Indien de medewerker S&M zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de ingroeiregeling zijn de volgende artikelen uit de CAO niet van toepassing:
 - a. Artikel 5.4 en 5.5 van de CAO (collectieve inkomensvorming);
 - b. De in artikel 5.1 genoemde brochure "Beloningssysteem CAO" voor wat betreft de individuele verhoging;
 - c. Artikel 5.8, paragraaf IV "Individuele garanties" sub 2.b.
3. Ter vervanging van de ingevolge lid 2 van dit artikel uitgezonderde CAO artikelen, gelden voor de medewerker als genoemd in lid 2 de hierna volgende artikelen.

Artikel 6 Ingroeiregeling

1. Bij keuze voor de ingroeiregeling ex artikel 5 vindt geen collectieve aanpassing van het vaste salaris meer plaats. Per de datum van de collectieve salarisaanpassing als genoemd in artikel 5.4 van de CAO zal het variabele salarispercentage worden verhoogd met minimaal het percentage dat in artikel 5.4 van de CAO is genoemd.
2. Bij de keuze voor de ingroeiregeling vindt geen individuele verhoging van het vaste salaris meer plaats. Het percentage van de individuele salarisverhoging dat de medewerker, afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling van het functioneren en de schaalpositie binnen de vakgroep conform de salarisrichtlijn, eventueel toegekend zou krijgen, zal per 1 april van het kalenderjaar worden toegevoegd aan het variabele salarispercentage.
3. De uitsluiting van de CAO artikelen die zijn genoemd in artikel 5 lid 2, alsmede de ingroeiregeling zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel, gelden slechts zolang het nominale variabele deel van het salaris nog geen 43% bedraagt.

Vanaf het moment dat het nominale variabele salarisdeel van de medewerker 43% bedraagt gelden de in artikel 5 lid 2 van dit artikel vermelde bepalingen van de toepasselijke CAO weer onverkort.

Artikel 7 Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van de CAO vermelde geldigheidsduur (1 april 2012 tot 1 juli 2015).

BIJLAGE H

Overgangsmatregelen m.b.t. de verzelfstandiging van Philips Semiconductors Nederland naar NXP Semiconductors Netherlands BV en NXP Software BV³ te Eindhoven, hierna te noemen NXP Nederland, zoals met partijen afgesproken op 28 september 2006.

Uitgangspunten:

De gemaakte afspraken zijn erop gericht dat de verzelfstandiging voor betrokken medewerkers bevredigend kan verlopen. Daartoe is onder de navolgende artikelen van deze regeling een aantal afspraken vastgelegd. Partijen zullen hun medewerking verlenen aan het uitvoeren van de in deze regeling opgenomen afspraken. Ook van betrokken medewerkers wordt verwacht dat zij hun medewerking verlenen aan het realiseren van deze regeling.

De relatie met de medewerkers zal een open, op de dialoog gerichte relatie zijn. Het management zal de vertegenwoordigers van het personeel tijdig, open en duidelijk informeren.

A. Algemene bepalingen.

Artikel A1 Algemeen.

Op het moment van de verzelfstandiging zullen arbeidsvoorwaarden zoals ze zijn neergelegd in de Philips CAO's worden gecontinueerd, met uitzondering van de overgangsmatregelen zoals hierna genoemd.

Behoudens de hierna onder B (Bepalingen met beperkte werkingsfeer) genoemde elementen zullen de op 28 september 2006 bij Philips gehanteerde RAV's onverkort door NXP Nederland worden overgenomen. Waar dit om fiscale redenen niet mogelijk is zal door het management conform de gebruikelijke overlegpraktijk een alternatief worden vastgesteld

Artikel A2 Bedrijfs CAO.

(vervallen)

Artikel A3 Pensioenen.

(vervallen)

Artikel A4 Zorgverzekering.

(vervallen)

Artikel A5 Sociaal Plan.

(vervallen)

B. Bepalingen met een beperkte werkingsfeer.

Artikel B1 Werkingsfeer B-bepalingen:

De B-bepalingen uit deze Overgangsmatregelen zijn uitsluitend van toepassing op iedere medewerker, die direct voorafgaand aan de verzelfstandiging (op 29 september 2006) werkzaam was bij Philips Semiconductors BV of Philips Software BV.

Artikel B2 Ancienniteit.

(vervallen)

Artikel B3 Personeelsobligaties:

(vervallen)

³ Op 28 september 2006 was voorzien dat Philips Semiconductors BV zou worden hernoemd tot NXP Semiconductors BV; nadien is besloten dat de nieuwe naam luidt: NXP Semiconductors Netherlands BV.

Artikel B4 Spaarloon:

(vervallen)

Artikel B5 Philips Myshop:

(vervallen)

Artikel B6 Philips- Van der Willigenfonds:

(vervallen)

Artikel B7 Representatiekosten:

NXP Nederland zal een alternatief voor deze regeling ontwikkelen.

Artikel B8 Overige verzekeringen:

(vervallen)

Artikel B9 Individuele afspraken:

(vervallen)

Artikel B10 Expats:

(vervallen)

Artikel B11 Onvoorziene omstandigheden:

(vervallen)

Artikel B12 Hardheidsclausule:

Geschillen over de uitvoering van deze overeenkomst zullen binnen drie maanden nadat zij door een van de partijen bij deze overeenkomst bij elk van de andere partijen zijn aangemeld tussen partijen worden besproken. Partijen zullen in redelijkheid overleggen om tot een oplossing te komen alvorens een geschil aan het oordeel van een rechter wordt voorgelegd.

BIJLAGE I SALARISSCHALEN

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 JANUARI 2012 IN EURO'S

(inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 oktober 2011 van 2,5%; jaarsalaris = 12 * maandsalaris)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	23,705	24,006	24,969	26,333	27,825	29,391	32,663	35,004	38,263	43,288
110	22,674	22,963	23,883	25,188	26,616	28,113	31,243	33,482	36,599	41,406
105	21,644	21,919	22,798	24,043	25,406	26,835	29,823	31,960	34,936	39,524
Referentie salaris = 100	20,613	20,875	21,712	22,898	24,196	25,557	28,403	30,438	33,272	37,642
95	19,582	19,831	20,626	21,753	22,986	24,279	26,983	28,916	31,608	35,760
90	18,552	18,788	19,541	20,608	21,776	23,001	25,563	27,394	29,945	33,878
85	17,521	17,744	18,455	19,463	20,567	21,723	24,143	25,872	28,281	31,996
80	16,490	16,700	17,370	18,318	19,357	20,446	22,722	24,350	26,618	30,114
75	15,460	15,656	16,284	17,174	18,147	19,168	21,302	22,829	24,954	28,232
70	14,429	14,613	15,198	16,029	16,937	17,890	19,882	21,307	23,290	26,349
65	13,398	13,569	14,113	14,884	15,727	16,612	18,462	19,785	21,627	24,467
60	12,368	12,525	13,027	13,739	14,518	15,334	17,042	18,263	19,963	22,585

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 JANUARI 2012 IN EURO'S

(inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 oktober 2011 van 2,5%; bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	1,975	2,001	2,081	2,194	2,319	2,449	2,722	2,917	3,189	3,607
110	1,890	1,914	1,990	2,099	2,218	2,343	2,604	2,790	3,050	3,451
105	1,804	1,827	1,900	2,004	2,117	2,236	2,485	2,663	2,911	3,294
Referentie salaris = 100	1,718	1,740	1,809	1,908	2,016	2,130	2,367	2,537	2,773	3,137
95	1,632	1,653	1,719	1,813	1,916	2,023	2,249	2,410	2,634	2,980
90	1,546	1,566	1,628	1,717	1,815	1,917	2,130	2,283	2,495	2,823
85	1,460	1,479	1,538	1,622	1,714	1,810	2,012	2,156	2,357	2,666
80	1,374	1,392	1,447	1,527	1,613	1,704	1,894	2,029	2,218	2,509
75	1,288	1,305	1,357	1,431	1,512	1,597	1,775	1,902	2,080	2,353
70	1,202	1,218	1,267	1,336	1,411	1,491	1,657	1,776	1,941	2,196
65	1,117	1,131	1,176	1,240	1,311	1,384	1,538	1,649	1,802	2,039
60	1,031	1,044	1,086	1,145	1,210	1,278	1,420	1,522	1,664	1,882

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 OKTOBER 2011 IN EURO'S
 (inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 oktober 2011 van 2,5%;
 jaarsalaris = 12 * maandsalaris)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	54,127	67,638	86,234	102,081	122,516
125	52,045	65,036	82,918	98,155	117,804
120	49,963	62,435	79,601	94,229	113,092
115	47,881	59,833	76,284	90,303	108,379
110	45,800	57,232	72,967	86,376	103,667
105	43,718	54,630	69,651	82,450	98,955
Referentie salaris = 100	41,636	52,029	66,334	78,524	94,243
95	39,554	49,428	63,017	74,598	89,531
90	37,472	46,826	59,701	70,672	84,819
85	35,391	44,225	56,384	66,745	80,107
80	33,309	41,623	53,067	62,819	75,394
75	31,227	39,022	49,751	58,893	70,682
70	29,145	36,420	46,434	54,967	65,970
65	27,063	33,819	43,117	51,041	61,258
60	24,982	31,217	39,800	47,114	56,546

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 OKTOBER 2011 IN EURO'S
 (inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 oktober 2011 van 2,5%;
 bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4,511	5,636	7,186	8,507	10,210
125	4,337	5,420	6,910	8,180	9,817
120	4,164	5,203	6,633	7,852	9,424
115	3,990	4,986	6,357	7,525	9,032
110	3,817	4,769	6,081	7,198	8,639
105	3,643	4,553	5,804	6,871	8,246
Referentie salaris = 100	3,470	4,336	5,528	6,544	7,854
95	3,296	4,119	5,251	6,216	7,461
90	3,123	3,902	4,975	5,889	7,068
85	2,949	3,685	4,699	5,562	6,676
80	2,776	3,469	4,422	5,235	6,283
75	2,602	3,252	4,146	4,908	5,890
70	2,429	3,035	3,869	4,581	5,498
65	2,255	2,818	3,593	4,253	5,105
60	2,082	2,601	3,317	3,926	4,712

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 JANUARI 2013 IN EURO'S
(inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 januari 2013 van 1%)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	23.943	24.247	25.220	26.596	28.104	29.685	32.991	35.354	38.646	43.722
110	22.902	23.192	24.123	25.440	26.882	28.394	31.557	33.817	36.966	41.821
105	21.861	22.138	23.027	24.283	25.660	27.104	30.122	32.280	35.285	39.920
Referentie salaris = 100	20.820	21.084	21.930	23.127	24.438	25.813	28.688	30.743	33.605	38.019
95	19.779	20.030	20.834	21.971	23.216	24.522	27.254	29.206	31.925	36.118
90	18.738	18.976	19.737	20.814	21.994	23.232	25.819	27.669	30.245	34.217
85	17.697	17.921	18.641	19.658	20.772	21.941	24.385	26.132	28.564	32.316
80	16.656	16.867	17.544	18.502	19.550	20.650	22.950	24.594	26.884	30.415
75	15.615	15.813	16.448	17.345	18.329	19.360	21.516	23.057	25.204	28.514
70	14.574	14.759	15.351	16.189	17.107	18.069	20.082	21.520	23.524	26.613
65	13.533	13.705	14.255	15.033	15.885	16.778	18.647	19.983	21.843	24.712
60	12.492	12.650	13.158	13.876	14.663	15.488	17.213	18.446	20.163	22.811

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 JANUARI 2013 IN EURO'S

(inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 januari 2013 van 1%; bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	1.995	2.021	2.102	2.216	2.342	2.474	2.749	2.946	3.220	3.643
110	1.909	1.933	2.010	2.120	2.240	2.366	2.630	2.818	3.080	3.485
105	1.822	1.845	1.919	2.024	2.138	2.259	2.510	2.690	2.940	3.327
Referentie salaris = 100	1.735	1.757	1.828	1.927	2.037	2.151	2.391	2.562	2.800	3.168
95	1.648	1.669	1.736	1.831	1.935	2.044	2.271	2.434	2.660	3.010
90	1.562	1.581	1.645	1.735	1.833	1.936	2.152	2.306	2.520	2.851
85	1.475	1.493	1.553	1.638	1.731	1.828	2.032	2.178	2.380	2.693
80	1.388	1.406	1.462	1.542	1.629	1.721	1.913	2.050	2.240	2.535
75	1.301	1.318	1.371	1.445	1.527	1.613	1.793	1.921	2.100	2.376
70	1.215	1.230	1.279	1.349	1.426	1.506	1.673	1.793	1.960	2.218
65	1.128	1.142	1.188	1.253	1.324	1.398	1.554	1.665	1.820	2.059
60	1.041	1.054	1.097	1.156	1.222	1.291	1.434	1.537	1.680	1.901

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 JANUARI 2013 IN EURO'S
 (inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 januari 2013 van 1%;
 jaarsalaris = 12 * maandsalaris)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	54.669	68.315	87.097	103.103	123.742
125	52.566	65.688	83.748	99.138	118.983
120	50.464	63.060	80.398	95.172	114.223
115	48.361	60.433	77.048	91.207	109.464
110	46.258	57.805	73.698	87.241	104.705
105	44.156	55.178	70.348	83.276	99.945
Referentie salaris = 100	42.053	52.550	66.998	79.310	95.186
95	39.950	49.923	63.648	75.345	90.427
90	37.848	47.295	60.298	71.379	85.667
85	35.745	44.668	56.948	67.414	80.908
80	33.642	42.040	53.598	63.448	76.149
75	31.540	39.413	50.249	59.483	71.390
70	29.437	36.785	46.899	55.517	66.630
65	27.334	34.158	43.549	51.552	61.871
60	25.232	31.530	40.199	47.586	57.112

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 JANUARI 2013 IN EURO'S
 (inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 januari 2013 van 1%;
 bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4.556	5.693	7.258	8.592	10.312
125	4.381	5.474	6.979	8.261	9.915
120	4.205	5.255	6.700	7.931	9.519
115	4.030	5.036	6.421	7.601	9.122
110	3.855	4.817	6.141	7.270	8.725
105	3.680	4.598	5.862	6.940	8.329
Referentie salaris = 100	3.504	4.379	5.583	6.609	7.932
95	3.329	4.160	5.304	6.279	7.536
90	3.154	3.941	5.025	5.948	7.139
85	2.979	3.722	4.746	5.618	6.742
80	2.804	3.503	4.467	5.287	6.346
75	2.628	3.284	4.187	4.957	5.949
70	2.453	3.065	3.908	4.626	5.553
65	2.278	2.846	3.629	4.296	5.156
60	2.103	2.628	3.350	3.966	4.759

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 MAART 2014 IN EURO'S
 (inclusief de schaal aanpassing per 1 maart 2014 van 1,5% voor vakgroepen 37 & 45)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	23.943	24.247	25.220	26.596	28.104	29.685	32.991	35.886	38.646	44.379
110	22.902	23.192	24.123	25.440	26.882	28.394	31.557	34.326	36.966	42.449
105	21.861	22.138	23.027	24.283	25.660	27.104	30.122	32.765	35.285	40.520
Referentie salaris = 100	20.820	21.084	21.930	23.127	24.438	25.813	28.688	31.205	33.605	38.590
95	19.779	20.030	20.834	21.971	23.216	24.522	27.254	29.645	31.925	36.661
90	18.738	18.976	19.737	20.814	21.994	23.232	25.819	28.085	30.245	34.731
85	17.697	17.921	18.641	19.658	20.772	21.941	24.385	26.524	28.564	32.802
80	16.656	16.867	17.544	18.502	19.550	20.650	22.950	24.964	26.884	30.872
75	15.615	15.813	16.448	17.345	18.329	19.360	21.516	23.404	25.204	28.943
70	14.574	14.759	15.351	16.189	17.107	18.069	20.082	21.844	23.524	27.013
65	13.533	13.705	14.255	15.033	15.885	16.778	18.647	20.283	21.843	25.084
60	12.492	12.650	13.158	13.876	14.663	15.488	17.213	18.723	20.163	23.154

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 MAART 2014 IN EURO'S
 (inclusief de schaal aanpassing per 1 maart 2014 van 1,5% voor vakgroepen 37 & 45;
 bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	1.995	2.021	2.102	2.216	2.342	2.474	2.749	2.990	3.220	3.698
110	1.909	1.933	2.010	2.120	2.240	2.366	2.630	2.860	3.080	3.537
105	1.822	1.845	1.919	2.024	2.138	2.259	2.510	2.730	2.940	3.377
Referentie salaris = 100	1.735	1.757	1.828	1.927	2.037	2.151	2.391	2.600	2.800	3.216
95	1.648	1.669	1.736	1.831	1.935	2.044	2.271	2.470	2.660	3.055
90	1.562	1.581	1.645	1.735	1.833	1.936	2.152	2.340	2.520	2.894
85	1.475	1.493	1.553	1.638	1.731	1.828	2.032	2.210	2.380	2.733
80	1.388	1.406	1.462	1.542	1.629	1.721	1.913	2.080	2.240	2.573
75	1.301	1.318	1.371	1.445	1.527	1.613	1.793	1.950	2.100	2.412
70	1.215	1.230	1.279	1.349	1.426	1.506	1.673	1.820	1.960	2.251
65	1.128	1.142	1.188	1.253	1.324	1.398	1.554	1.690	1.820	2.090
60	1.041	1.054	1.097	1.156	1.222	1.291	1.434	1.560	1.680	1.930

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 MAART 2014 IN EURO'S
 (inclusief de schaal aanpassing per 1 maart 2014 van 2,5%)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	56.037	70.023	89.275	105.681	126.836
125	53.881	67.330	85.841	101.616	121.958
120	51.726	64.637	82.408	97.552	117.079
115	49.571	61.944	78.974	93.487	112.201
110	47.416	59.250	75.540	89.422	107.323
105	45.260	56.557	72.107	85.358	102.444
Referentie salaris = 100	43.105	53.864	68.673	81.293	97.566
95	40.950	51.171	65.239	77.228	92.688
90	38.795	48.478	61.806	73.164	87.809
85	36.639	45.784	58.372	69.099	82.931
80	34.484	43.091	54.938	65.034	78.053
75	32.329	40.398	51.505	60.970	73.175
70	30.174	37.705	48.071	56.905	68.296
65	28.018	35.012	44.637	52.840	63.418
60	25.863	32.318	41.204	48.776	58.540

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 MAART 2014 IN EURO'S
 (inclusief de schaal aanpassing per 1 maart 2014 van 2,5%;
 bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4.670	5.835	7.440	8.807	10.570
125	4.490	5.611	7.153	8.468	10.163
120	4.311	5.386	6.867	8.129	9.757
115	4.131	5.162	6.581	7.791	9.350
110	3.951	4.938	6.295	7.452	8.944
105	3.772	4.713	6.009	7.113	8.537
Referentie salaris = 100	3.592	4.489	5.723	6.774	8.131
95	3.412	4.264	5.437	6.436	7.724
90	3.233	4.040	5.150	6.097	7.317
85	3.053	3.815	4.864	5.758	6.911
80	2.874	3.591	4.578	5.420	6.504
75	2.694	3.367	4.292	5.081	6.098
70	2.514	3.142	4.006	4.742	5.691
65	2.335	2.918	3.720	4.403	5.285
60	2.155	2.693	3.434	4.065	4.878

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 JANUARI 2015 IN EURO'S
 (inclusief de schaal aanpassing per 1 januari 2015 van 0,75% voor vakgroepen 37 & 45)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	23.943	24.247	25.220	26.596	28.104	29.685	32.991	36.156	38.646	44.712
110	22.902	23.192	24.123	25.440	26.882	28.394	31.557	34.584	36.966	42.768
105	21.861	22.138	23.027	24.283	25.660	27.104	30.122	33.012	35.285	40.824
Referentie salaris = 100	20.820	21.084	21.930	23.127	24.438	25.813	28.688	31.440	33.605	38.880
95	19.779	20.030	20.834	21.971	23.216	24.522	27.254	29.868	31.925	36.936
90	18.738	18.976	19.737	20.814	21.994	23.232	25.819	28.296	30.245	34.992
85	17.697	17.921	18.641	19.658	20.772	21.941	24.385	26.724	28.564	33.048
80	16.656	16.867	17.544	18.502	19.550	20.650	22.950	25.152	26.884	31.104
75	15.615	15.813	16.448	17.345	18.329	19.360	21.516	23.580	25.204	29.160
70	14.574	14.759	15.351	16.189	17.107	18.069	20.082	22.008	23.524	27.216
65	13.533	13.705	14.255	15.033	15.885	16.778	18.647	20.436	21.843	25.272
60	12.492	12.650	13.158	13.876	14.663	15.488	17.213	18.864	20.163	23.328

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN 10 t/m 45 PER 1 JANUARI 2015 IN EURO'S
 (inclusief de schaal aanpassing per 1 januari 2015 van 0,75% voor vakgroepen 37 & 45;
 bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	1.995	2.021	2.102	2.216	2.342	2.474	2.749	3.013	3.220	3.726
110	1.909	1.933	2.010	2.120	2.240	2.366	2.630	2.882	3.080	3.564
105	1.822	1.845	1.919	2.024	2.138	2.259	2.510	2.751	2.940	3.402
Referentie salaris = 100	1.735	1.757	1.828	1.927	2.037	2.151	2.391	2.620	2.800	3.240
95	1.648	1.669	1.736	1.831	1.935	2.044	2.271	2.489	2.660	3.078
90	1.562	1.581	1.645	1.735	1.833	1.936	2.152	2.358	2.520	2.916
85	1.475	1.493	1.553	1.638	1.731	1.828	2.032	2.227	2.380	2.754
80	1.388	1.406	1.462	1.542	1.629	1.721	1.913	2.096	2.240	2.592
75	1.301	1.318	1.371	1.445	1.527	1.613	1.793	1.965	2.100	2.430
70	1.215	1.230	1.279	1.349	1.426	1.506	1.673	1.834	1.960	2.268
65	1.128	1.142	1.188	1.253	1.324	1.398	1.554	1.703	1.820	2.106
60	1.041	1.054	1.097	1.156	1.222	1.291	1.434	1.572	1.680	1.944

JAARSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 JANUARI 2015 IN EURO'S
 (inclusief de schaal aanpassing per 1 januari 2015 van 1,75%)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	57.018	71.249	90.838	107.531	129.056
125	54.825	68.509	87.344	103.395	124.093
120	52.632	65.768	83.850	99.259	119.129
115	50.439	63.028	80.356	95.123	114.165
110	48.246	60.288	76.863	90.988	109.201
105	46.053	57.547	73.369	86.852	104.238
Referentie salaris = 100	43.860	54.807	69.875	82.716	99.274
95	41.667	52.067	66.381	78.580	94.310
90	39.474	49.326	62.888	74.444	89.347
85	37.281	46.586	59.394	70.309	84.383
80	35.088	43.846	55.900	66.173	79.419
75	32.895	41.105	52.406	62.037	74.456
70	30.702	38.365	48.913	57.901	69.492
65	28.509	35.625	45.419	53.765	64.528
60	26.316	32.884	41.925	49.630	59.564

MAANDSALARISSCHAAL VAKGROEPEN PER 1 JANUARI 2015 IN EURO'S
 (inclusief de schaal aanpassing per 1 januari 2015 van 1,75%;
 bedragen afgerond op hele euro's)

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	4.752	5.937	7.570	8.961	10.755
125	4.569	5.709	7.279	8.616	10.341
120	4.386	5.481	6.988	8.272	9.927
115	4.203	5.252	6.696	7.927	9.514
110	4.021	5.024	6.405	7.582	9.100
105	3.838	4.796	6.114	7.238	8.686
Referentie salaris = 100	3.655	4.567	5.823	6.893	8.273
95	3.472	4.339	5.532	6.548	7.859
90	3.290	4.111	5.241	6.204	7.446
85	3.107	3.882	4.949	5.859	7.032
80	2.924	3.654	4.658	5.514	6.618
75	2.741	3.425	4.367	5.170	6.205
70	2.559	3.197	4.076	4.825	5.791
65	2.376	2.969	3.785	4.480	5.377
60	2.193	2.740	3.494	4.136	4.964

BIJLAGE J GEÏNTEGREERDE MERIT MATRIX VAKGROEP 80 & 90 PER 1 APRIL 2015

De vakgroepen 80 en 90 hebben met ingang van 1 januari 2015 geen aanspraak meer op een collectieve salarisverhoging. Voor hen geldt vanaf 1 april 2015 de geïntegreerde merit matrix hieronder, waarbij de factor X in deze matrix voor de individuele salarisronde per 1 april 2015 op 2,75 is vastgesteld.

Tevens is aangegeven welke bandbreedte voor de individuele verhoging de leidinggevende heeft om de daadwerkelijke verhoging te bepalen.

Geïntegreerde Merit matrix voor vakgroepen 80 en 90								
Role Model		Strong Performer		Good Performer		Improvement Required*		No fit
3*X if SP<90		2.25*X if SP<90		1.5*X if SP<90		0.5*X if SP<90		0*X if SP<90
2.5*X if SP 90-100		1.75*X if SP 90-100		1*X if SP 90-100		0.25*X if SP 90-100		0*X if SP 90-100
2*X if SP 100 to 110		1.5*X if SP 100 to 110		0.8*X if SP 100 to 110		0*X if SP 100 to 110		0*X if SP 100 to 110
1.5*X if SP 110 to 130		1*X if SP 110 to 130		0.5*X if SP 110 to 130		0*X if SP 110 to 130		0*X if SP 110 to 130
1*X if SP>=130		0.5*X if SP>=130		LUMP SUM 0.5*X if SP>=130		0*X if SP>=130		0*X if SP>=130

SP = salarispositie ten opzichte van het referentiesalaris van de salarisschaal

% verhoging op basis van X-factor: 2.75								
Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required*	Bandbreedte +/-	No fit
8.25	2%	6.1875	1.50%	4.125	1%	1.375	0.50%	0
6.875	1.50%	4.8125	1%	2.75	0.75%	0.6875	0.225%	0
5.5	1%	4.125	0.75%	2.2	0.50%	0		0
4.125	0.75%	2.75	0.50%	1.375	0.25%	0		0
2.75	0.50%	1.375	0.25%	LUMP SUM* 1.375%	0.25%	0		0

Bandbreedte voor de individuele verhoging waarbij de leidinggevende op basis van de feitelijke salarispositie en het beoordelingsresultaat van de medewerker de daadwerkelijke verhoging kan bepalen.								
Role Model	Bandbreedte +/-	Strong Performer	Bandbreedte +/-	Good Performer	Bandbreedte +/-	Improvement Required*	Bandbreedte +/-	No fit
6.25-10.25%	2%	4.6875-7.6875%	1.50%	3.125-5.125%	1%	0.875-1.875%	0.50%	0
5.375-8.375%	1.50%	3.8125-5.8125%	1%	2.0-3.5%	0.75%	0.4625-0.9125%	0.225%	0
4.5-6.5%	1%	3.375-4.875%	0.75%	1.7-2.7%	0.50%	0		0
3.375-4.875%	0.75%	2.25-3.25%	0.50%	1.125-1.625%	0.25%	0		0
2.25-3.25%	0.50%	1.125-1.625%	0.25%	LUMP SUM 1.125-1.625%	0.25%	0		0

* Voor medewerkers met een performance resultaat 'Improvement required' maar die op resultaat 'Exceptional results' óf op behaviors 'Exemplifies key behaviors' hebben gehaald, dient de X factor met 0,25% verhoogd te worden tot SP 100%

** De lump sum is een eenmalige pensioengevende bruto uitkering