



CAO Koppert

1 mei 2025 t/m 30 april 2026



Koppert

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

KOPPERT B.V.

KOPPERT BEHEER B.V.

V.O.F. KOPPERT MICRO-BIOLOGY

V.O.F. KOPPERT ENTOMOLOGY

KOPPERT NEDERLAND B.V.

Looptijd van 1 mei 2025 t/m 30 april 2026.

Copyright

© 2025 ALGEMENE WERKGEVERSVERENIGING VNO-NCW

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao, alsmede van de AWWN.

Collectieve arbeidsovereenkomst

tussen

Koppert B.V., Koppert Beheer B.V., V.O.F. Koppert Micro-Biology, V.O.F. Koppert Entomology, Koppert Nederland B.V., te Berkel en Rodenrijs

als partij enerzijds,
en

FNV te Utrecht en
CNV te Utrecht

als partijen anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Inhoudsopgave	4
Algemene bepalingen en definities	6
1.1 Inwerkingtreding en duur	6
1.2 Nawerking	6
1.3 Werkingssfeer	6
1.4 Tussentijdse wijzigingen	6
1.5 Definities	6
In en uit dienst	7
2.1 Indiensttreding	7
2.2 Proeftijd	7
2.3 Verplichtingen van de werknemer	7
2.4 Opzegtermijn en uitdiensttreding	8
2.5 Schorsing	8
Arbeidsduur, werktijden en toeslagen	8
3.1 Arbeidsduur en werktijden	8
3.2 Overwerk en overwerkvergoeding	8
3.3 Werken op onregelmatige tijden en onregelmatigheidstoelage	9
3.4 Verschoven uren	9
3.5 Ploegendienst	10
Functie indeling en salaris	11
4.1 Functiegroepen en salarisschalen	11
1. Algemeen	11
2. Salarisherziening	11
3. Beoordelingssysteem	11
4. Promotie	12
5. Demotie	12
6. Herplaatsing intern/extern	12
7. Waarnemingstoelage	12
4.2 Vakantietoelage	12
4.4. Variabel beloningsbeleid	13
4.5. Vergoeding woon-werkverkeer	13
4.6 Thuiswerkvergoeding	13
Vakantie en verlof	13
5.1 Vakantie	13
5.2 Roostervrije dagen	14
5.3 Kopen en verkopen verlofdagen	14
5.4 Bijzonder verlof	14
Duurzame inzetbaarheid	15
6.1 Scholing	15

6.2 Minder werken vanaf 63 jaar	15
Pensioen	15
7.1 Pensioenregeling BPL	15
Voorzieningen	16
8.1 Arbeidsongeschiktheid en re-integratie	16
8.2 Eerste twee jaar bij arbeidsongeschiktheid	16
8.3 Derde en volgende jaren bij arbeidsongeschiktheid	16
8.4 WGA-Verzekeringen	16
8.5 Overlijdensuitkering	17
Arbeidsverhoudingen	17
9.1 Werkgelegenheid	17
9.2 Verplichtingen van Koppert	17
9.3 Verplichtingen aan de werknemersverenigingen	18
9.4 Vakbondsverlof	18
Bijlages	19
Bijlage 1 - Salarisschalen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 2: Referentieraster	20
Bijlage 3 – Protocollen	21
Facilitering Fitness	21
Duurzame inzetbaarheid	21
Werken na AOW-gerechtigde leeftijd	21
ANW Hiaat Verzekering	21
Bijlage 4 – Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering	22
Inleiding	22
3 fases	22
Bijlage 5 – Toeslag bij loonverlies bij arbeidsongeschiktheid 0-35 %	24
Algemeen	24
Uitwerking	24
Wijzigingen van het loon	24
Periodieke betalingen	24
Opbouw verlof	25
Bijlage 6 – Minder werken voor 63-jarigen en ouder (80-90-100-regeling ¹)	26
Inleiding	26
Begrippen	26
Uitwerking	26

Algemene bepalingen en definities

1.1 Inwerkingtreding en duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 mei 2025 en geldt tot 30 april 2026. Per laatstgenoemde datum eindigt deze cao van rechtswege, dat wil zeggen zonder dat hiervoor opzegging nodig is.

1.2 Nawerking

Alle rechten en verplichtingen, verkregen op grond van de voorgaande cao met looptijd van 1 februari 2024 tot 30 april 2025, vervallen met de inwerkingtreding van onderhavige cao.

1.3 Werkingsfeer

Deze cao is van toepassing op werknemers in een functie tot en met salarisschaal HAY 22, die een arbeidsovereenkomst hebben met Koppert, met uitzondering van directeur-grotaandeelhouders (dga's), directeuren, stagiaires, BBL-ers en vakantiekrachten.

1.4 Tussentijdse wijzigingen

Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet, dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijs aan de bepalingen van deze overeenkomst waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zullen partijen gehouden zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.

1.5 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

<i>Koppert:</i>	De formele werkgever: Koppert B.V. Koppert Beheer B.V., V.O.F. Koppert Micro-Biology, V.O.F. Koppert Entomology en Koppert Nederland B.V.,
<i>werknemer:</i>	Degene die met Koppert een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft, met uitzondering van directeurengrotaandeelhouders (dga's), directeuren, stagiaires, BBL'ers en vakantiekrachten. In deze cao spreken we een werknemer aan met jij of je.
<i>maandsalaris:</i>	Het voor de werknemer geldende bruto basissalaris per maand op grond van bijlage 1.
<i>maandinkomen:</i>	Het maandsalaris inclusief vakantiebijslag, vermeerderd met de voor werknemer geldende toeslagen.
<i>uurloon:</i>	1/173,33 ^{ste} deel van het maandsalaris.
<i>fulltime:</i>	Voor de werknemer met een fulltime arbeidsovereenkomst bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 40 uur (173,33 uur per maand).
<i>parttime:</i>	De arbeidsduur die minder bedraagt dan een fulltime arbeidsduur. De werknemer die parttime werkt, wordt naar rato beloond.
<i>arbeidsduur:</i>	Het met de werknemer schriftelijk overeengekomen aantal arbeidsuren per tijdseenheid.
<i>dienstrooster:</i>	Een regeling die aangeeft op welke dagen van de week en op welke tijdstippen van de dag een werknemer werkt.
<i>verschoven uren:</i>	Incidenteel werk, buiten het afgesproken dienstrooster om.
<i>overwerk:</i>	Uren die door een werknemer in opdracht van Koppert worden gewerkt en die de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer overstijgen.
<i>ploegendienst:</i>	Het werken op wisselende tijden, volgens een vast rooster.
<i>consignatie:</i>	De bereikbaarheid van de werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij een oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.
<i>ondernemingsraad:</i>	De ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
<i>levenspartner:</i>	De echtgeno(o)te, de wettelijk geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, ten minste een half jaar een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan Koppert overgelegde notariële akte.
<i>feestdagen:</i>	Nieuwjaarsdag, eerste Paasdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste Pinksterdag, tweede Pinksterdag, eerste Kerstdag, tweede Kerstdag, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en eens per vijf jaar 5 mei (te rekenen vanaf 2020).

In en uit dienst

2.1 Indiensttreding

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en door werkgever en werknemer ondertekend. Daarin wordt tenminste vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht;
 - c. de overeengekomen arbeidsduur;
 - d. de functie en functiegroep, welke worden vastgesteld met behulp van de HAY-methode;
 - e. de salarisschaal en het aanvangssalaris;
 - f. of de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Indien een vermelding van de aard van de arbeidsovereenkomst ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Werknemer ontvangt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst van Koppert een exemplaar van de cao alsmede de overige bij werkgever toepasselijke regelingen.
3. Uitzendperiodes voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst met werkgever worden voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 jo lid 6 BW als één schakel aangemerkt.
4. Overeenkomstig artikel 7:668a lid 5 BW en in afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW, kan in geval van onderzoeksfuncties op basis van het behalen van een PhD die mede op basis van externe subsidies worden gefinancierd, maximaal vier jaar worden gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

2.2 Proeftijd

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt de wettelijk maximaal toegestane proeftijd, zoals vastgelegd in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek. Bij afwijking van artikel 7:652 van het Burgerlijk Werkboek zal dit worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

2.3 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht:
 - a. de hem opgedragen arbeid goed, ordelijk en op verantwoorde wijze te verrichten volgens de aanwijzingen, welke hem worden verstrekt door Koppert en met inachtneming van de bepalingen van de in de onderneming geldende regelingen;
 - b. op de vastgestelde uren de arbeid te beginnen respectievelijk te beëindigen;
 - c. indien hem dit door of namens zijn werkgever wordt opgedragen, ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten, voor zover die kan worden gerekend tot de in de onderneming gebruikelijke arbeid te behoren of daarmee rechtstreeks verband te houden. De werknemer zal hiertoe alleen worden verplicht indien sprake is van bijzondere omstandigheden;
 - d. over de veiligheid en gezondheid van zichzelf en de andere in de onderneming aanwezige personen naar vermogen te waken;
 - e. indien Koppert zulks wenst in verband met de aan hem opgedragen of op te dragen arbeid of met het oog op de veiligheid van zijn omgeving, zich op kosten van Koppert medisch te laten keuren alsmede zich periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een Koppert aan te wijzen arts;
 - f. behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen, goederen en gebouwen, aan de onderneming toebehorende of onder haar berusting;
 - g. ook buiten het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover Koppert de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht heeft genomen.
2. De werknemer is gehouden, op basis van het daarover in de wet bepaalde, de schade te vergoeden, welke door zijn opzet, of bewuste roekeloosheid voor de onderneming wordt veroorzaakt.
3. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht geheimhouding te betrachten tegenover alle feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kennis heeft gekregen en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd.

2.4 Opzegtermijn en uitdiensttreding

1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt de wettelijke opzegtermijn, tenzij hier in de volgende bepalingen uitdrukkelijk van is afgeweken:
 - a. voor de werknemer die is ingedeeld in de functiegroepen HAY 8 tot en met HAY 14 bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer één maand;
 - b. voor de werknemer die is ingedeeld in een functiegroep vanaf HAY 15 bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever en de werknemer twee maanden.
2. Opzegging door de werknemer kan enkel schriftelijk en de opzegging kan tegen elke datum van de maand geschieden.
3. Voor de overige toepasselijke regelgeving bij het einde van de arbeidsovereenkomst verwijst Koppert naar Burgerlijk Wetboek Boek 7, afdeling 9.

2.5 Schorsing

1. Koppert kan de werknemer gedurende een periode schorsen om zodanig ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van Koppert niet langer verantwoord is. De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
2. Koppert kan de schorsing verlengen zo lang als nodig is voor het verrichten van gedegen onderzoek naar de in het eerste lid genoemde ernstige redenen.
3. Ingeval de schorsing werd bepaald op een moment waarop:
 - a. reeds een opzegtermijn liep;
 - b. reeds een ontslagvergunning is verzocht op basis van artikel 7:671a BW;
 - c. reeds een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gedaan op basis van artikel 7:671b BW;dan kan de schorsing worden verlengd tot en met de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
4. Koppert is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de onderneming, alsmede de digitale omgeving, te ontfangen.
5. In geval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Arbeidsduur, werktijden en toeslagen

3.1 Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsduur voor de werknemer met een fulltime arbeidsovereenkomst bedraagt 40 uur per week en 8 uur per dag.
2. Werknemers met een arbeidsduur van minder dan 40 uur per week zijn parttimers. De parttimer valt naar rato van zijn werktijd onder de bepalingen van deze cao, tenzij hiervan in de desbetreffende bepaling wordt afgeweken.
3. De normale werktijden liggen tussen 06.00 en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag.
4. Zowel de reistijd woon-werkverkeer als de pauze worden niet tot de arbeidsduur gerekend. De lunchpauze bedraagt minimaal 30 minuten. Pauzes behoren in beginsel niet tot de arbeidsduur.
5. In geval van overwerk (artikel 3.2), werken op onregelmatige tijden (artikel 3.3), verschoven uren (artikel 3.4) of ploegdienst (artikel 3.5), heeft de werknemer tot en met salarisschaal HAY 14 recht op een overwerkvergoeding of een onregelmatigheidstoeslag. De in dat verband hieronder genoemde vergoedingen en toeslagen, gelden derhalve niet voor werknemers in salarisschaal HAY 15 en hoger.
6. De overwerkvergoeding en onregelmatigheidstoeslag cumuleren niet, in geval van samenloop geldt het hoogste percentage.

3.2 Overwerk en overwerkvergoeding

1. Onder overwerk wordt verstaan: uren die door de werknemer in opdracht van Koppert worden gemaakt en die de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer overstijgen.
2. Overwerk wordt opgedragen, of vooraf goedgekeurd door de leidinggevende. Zonder opdracht of voorafgaande goedkeuring komt de werknemer niet in aanmerking voor vergoeding.

- Vergoeding van overwerk vindt plaats in de vorm van tijd-voor-tijd (100%) en een toeslag afhankelijk van het moment dat het overwerk plaatsvindt. De overwerktoeslag vormt grondslag voor het pensioen en vakantietoeslag, maar niet voor de bonus of andere variabele beloningen.

Dag en tijdstip van de week	Compensatie
Maandag tot en met vrijdag tussen 06.00-21.00 uur	Tijd voor tijd 100% + 25% van het bruto uurloon
Maandag tot en met vrijdag tussen 21.00-06.00 uur	Tijd voor tijd 100% + 50% van het bruto uurloon
Zaterdag tussen 00.00-00.00 uur	Tijd voor tijd 100% + 50% van het bruto uurloon
Zondag en feestdagen	Tijd voor tijd 100% + 100% van het bruto uurloon

- De werknemer kan tijd-voor-tijd opnemen tijdens het lopende kwartaal of in het kwartaal erna. Indien de tijd-voor-tijd niet is opgenomen in de hierboven beschreven periode, worden de geregistreerde tijd-voor-tijd uren uitbetaald in de eerste maand van het volgende kwartaal.
- Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
- Indien er sprake is van een zesde werkdag voor een werknemer en er ontbreekt een vaste toeslag, zal er naast een eventuele toeslag voor overuren of een onregelmatigheidstoeslag een oproepvergoeding worden toegekend van €30,25 bruto per werkdag. Werknemer ontvangt voor deze zesde werkdag tevens een reiskostenvergoeding.

3.3 Werken op onregelmatige tijden en onregelmatigheidstoeslag

Werken op onregelmatige tijden kent twee toepassingen:

Incidenteel

- De werknemer werkt incidenteel op uren buiten het voor hem geldende dienstrooster. Dit worden verschoven uren genoemd. De werknemer ontvangt hiervoor een onregelmatigheidstoeslag op basis van de tabel in lid 3. De verdere uitwerking staat in artikel 3.4.

Structureel

- Er wordt structureel gewerkt in ploegendienst. Aan de werknemer die werkt in een ploegendienst wordt een ploegentoeslag toegekend die wordt berekend op basis van artikel 3.3.3. De verdere uitwerking staat in artikel 3.5.
- Voor het werken op uren buiten het voor hem geldende dienstrooster en zonder overschrijding van de normale arbeidsduur per dag zoals bepaald in artikel 3.1 lid 3, ontvangt de werknemer een onregelmatigheidstoeslag voor de uren op zaterdag en zondag en tussen 18.00 en 06.00 uur van maandag tot en met vrijdag. De onregelmatigheidstoeslag vormt geen grondslag voor pensioen, bonussen, vakantiebijslag of andere variabele beloningen.

Dag en tijdstip van de week	Compensatie
Maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 – 21.00 uur	20% van het bruto uurloon
Maandag tot en met vrijdag 21.00 – 06.00 uur	40% van het bruto uurloon
Zaterdag	45% van het bruto uurloon
Zondag	90% van het bruto uurloon

3.4 Verschoven uren

- Als verschoven uren worden gekenmerkt het incidenteel buiten het geldende dienstrooster werken, opgedragen door de leidinggevende.
- Verschoven uren wordt opgedragen, of vooraf goedgekeurd door de leidinggevende. Zonder opdracht of voorafgaande goedkeuring komt de werknemer niet in aanmerking voor vergoeding.
- De werknemer ontvangt voor verschoven uren, zonder overschrijding van de arbeidsduur per week, een onregelmatigheidstoeslag op basis van artikel 3.3. De verschoven urentoeslag vormt grondslag voor het pensioen, maar niet voor vakantietoeslag, bonus of andere variabele beloningen.
- Bij verlof en ziekte wordt de verschoven urentoeslag niet uitgekeerd, omdat het geen vaste toeslag betreft.

- Indien werkgever verschoven uren annuleert binnen 24 uur voor aanvang (bijv. vanwege te weinig werk) of aan werknemer vraagt een vervangende dienst zonder toeslag te werken, dan wordt de toeslag over die uren wel uitbetaald.

3.5 Ploegendienst

- In afwijking van artikel 3.1.3. liggen de normale werktijden voor de twee- en drieploegendienst van maandag t/m zaterdag tussen 6.00 uur en 24.00 uur.
- Onder een 2-ploegendienst wordt verstaan een dienst die afwisselend bestaat uit een ochtenddienst en een middagdienst. Onder een 3 ploegendienst wordt verstaan een dienst die afwisselend bestaat uit een ochtenddienst, een middagdienst en een nachtdienst.
- Aan de werknemers in een 2 en 3-ploegendienst wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend die wordt berekend op grond van artikel 3.3.3 en uitgedrukt in een percentage van het bruto maandsalaris. Deze onregelmatigheidstoeslag (ploegentoeslag) vormt grondslag voor vakantiegeld en pensioen, maar niet voor bonussen en andere variabele beloningen.
- Indien er structureel gewerkt wordt buiten het dagvenster zoals beschreven in artikel 3.1 wordt er een dienstrooster gemaakt dat ter instemming aan de OR zal worden voorgelegd.
- Werknemers die in ploegendienst werken en een vaste ploegentoeslag genieten, komen in aanmerking voor een afbouw van de onregelmatigheidstoeslag onder de volgende voorwaarden:
 - Het initiatief tot, of de oorzaak van het vervallen of verlagen van de toeslag, ligt bij Koppert.
 - De afbouw start vanaf de eerstvolgende maand dat er niet meer in ploegendienst wordt gewerkt, met een afbouw van 25% van de toeslag.
 - Het tempo van afbouw vindt plaats, afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in aanmerking kwam voor een onregelmatigheidstoeslag, volgens onderstaande staffel:

0-1 jaar	De gehele toeslag vervalt per de maand volgend op de maand waarin werken in ploegendienst werd beëindigd	Volledige afbouw in 0 maanden
1-5 jaar	25% per maand	Volledige afbouw in 4 maanden
6-10 jaar	25 % per 2 maanden	Volledige afbouw in 8 maanden
10-15 jaar	25 % per 3 maanden	Volledige afbouw in 12 maanden
>15 jaar	25 % per 4 maanden	Volledige afbouw in 16 maanden

Functie indeling en salaris

4.1 Functiegroepen en salarisschalen

1. Algemeen

- De functies van de werknemers zijn op basis van de HAY-methode ingedeeld in circa 50 functieprofielen inclusief levels. Alle huidige functieprofielen inclusief salarisschalen zijn te vinden in het performance management systeem en in het referentieraster in bijlage 2.
- Bij elke functielevel behoort een salarisschaal met een minimumsalaris, een normsalaris (100% van de salarisschaal) en een maximumsalaris (110% van de salarisschaal). De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een fulltime arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 3.1. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1.
- De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van het functieprofiel waarin zijn functie is ingedeeld, het level in het functieprofiel waarin hij is ingedeeld en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris. Indien de werknemer bij interne doorgroei nog niet over voldoende kennis en ervaring beschikt kan hij gedurende maximaal één jaar in een aanloopschaal worden ingedeeld. De aanloopschalen worden door Koppert vastgesteld tussen de 80% - 100% van het aanvangssalaris van de betreffende salarisgroep. Indien de werknemer elders relevante kennis en ervaring heeft verworven kan Koppert een maandsalaris vaststellen boven het aanvangssalaris.
- Voor het verrichten van eenvoudige werkzaamheden waarbij sprake is van beperkte zelfstandigheid en productiviteit kan een nieuwe werknemer zonder of beperkte ervaring worden ingedeeld in een functiegroep lager dan salarisschaal 8.
- Voor werknemers met een arbeidsbeperking geldt een instroomschaal waarvan het aanvangssalaris is gebaseerd op 100% van het wettelijke minimum loon. Werknemers met een arbeidsbeperking kunnen na 1 jaar bij goed functioneren 110% van het wettelijke minimumloon en na 2 jaar bij goed functioneren 120% van het wettelijk minimumloon verdienen.
- Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij conform de beroepsprocedure een gemotiveerd bezwaarschrift indienen. Deze beroepsprocedure is opgenomen in bijlage 4.

2. Salarisherziening

- Herziening van het salaris op basis van performance vindt eenmaal per jaar plaats op basis van de individuele performance en de relatieve salarispositie van de werknemer. De relatieve salarispositie is het actuele fulltime salaris van de werknemer gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal.
- De beloningsmatrix voor de beoordelingsgesprekken over het jaar 2025 is als volgt:

Relatieve schaalpositie	Onvoldoende (0 < 1,55)	Matig (1,55 < 2,54)	Goed (2,55 < 3,54)	Zeer goed (3,55 < 4,54)	Excellent (>4,55)
0-80%	0%	0%	2,0 %	2,4%	4,0%
80 % – 90%	0%	0%	1,6 %	2,0%	3,2%
90 % - 100%	0%	0%	1,2 %	1,6%	2,4%
100 % - 110%	0%	0%	0%	1,2%	1,6%

- De verhoging wordt toegepast op het salaris van de werknemer, totdat het eindsalaris van de norm van de salarisschaal bereikt heeft.
- Na het jaar waarin het normsalaris van de schaal is bereikt, wordt vanaf de beoordeling zeer goed en excellent een salarisverhoging toegekend tot een maximum van 110% van de salarisschaal.
- Indien de werknemer de beoordeling 'matig' krijgt, wordt hij na een half jaar opnieuw beoordeeld. Bij een betere herbeoordeling ontvangt de werknemer vanaf 1 augustus de bij de beoordeling behorende verhoging.
- Indien de werknemer na 30 september in dienst treedt, of als zijn salaris na 30 september door promotie wijzigt, komt hij niet in aanmerking voor salarisverhoging per 1 maart daar opvolgend.
- Indien de werknemer 6 maanden of langer in de voorafgaande 12 maanden wegens arbeidsongeschiktheid (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof) of betaald/onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt geen verhoging toegekend.
- Generieke aanpassingen van de salarisschalen en de individuele salarissen vinden onafhankelijk van beoordeling plaats.

3. Beoordelingssysteem

Werkgever heeft in overleg met de OR een beoordelingssysteem vastgesteld. Het beoordelingssysteem wordt gebruikt voor het beoordelen van de werknemer en is de basis voor beslissingen die de beloning van de werknemer betreffen. De beoordelingscyclus beslaat een kalenderjaar.

4. Promotie

- a. De werknemer die promotie maakt naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de datum die in de schriftelijke bevestiging van de promotie wordt genoemd.
- b. Bij promotie bedraagt de verhoging van het maandsalaris 4%, dan wel zoveel meer als nodig is om tenminste het aanvangssalaris van de nieuwe salarisschaal te ontvangen.
- c. De werknemer die bij promotie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 12 maanden in een lagere dan met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld. Indien Koppert dit noodzakelijk oordeelt kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
- d. In geval van promotie na 30 september kan de eerstvolgende salarisherziening een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 maart. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

5. Demotie

- a. Indien de werknemer disfunctioneert kan Koppert besluiten de werknemer in een lagere functie te plaatsen. De inschaling vindt plaats op hetzelfde salaris tot maximaal het normsalaris behorende bij de nieuwe functie en salarisgroep.
- b. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt gedemoveerd, wordt met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Via her-inschaling wordt in principe een salaris toegekend dat gelijk is aan het oude salaris. Echter, indien het persoonlijk eindsalaris van de nieuwe schaal lager is dan het oude salaris, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met de helft van de stijging van het schaalsalaris.

6. Herplaatsing intern/extern

- a. De werknemer die vanwege arbeidsongeschiktheid wegens ziekte intern wordt herplaatst in een passende lager ingeschaalde functie heeft recht op een vergoeding ineens ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding ten aanzien van het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris.
- b. De werknemer die extern wordt herplaatst en daarbij een lager salaris gaat verdienen dan zijn overeengekomen salaris bij Koppert, heeft recht op een vergoeding die ineens het verschil overbruggt tussen het nieuwe en oude salaris gedurende de (fictieve) resterende periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629.

7. Waarnemingstoeslag

Werknemer ontvangt 4% van het bruto maandsalaris extra per maand, als hij meer dan 50% van zijn werktijd een hoger ingeschaalde functie voor een periode van langer dan 1 maand waarneemt. De waarnemingsperiode is maximaal 12 maanden. De waarnemingstoeslag en de waarnemingsperiode worden schriftelijk vastgelegd aan de werknemer.

4.2 Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over de som van de feitelijk genoten maandsalarissen en, voor zover van toepassing over overwerk en ploegentoeslag, het vakantietoeslagjaar. Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.
2. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De werknemer die slechts een deel van het vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt een vakantiebijslag naar evenredigheid.

4.3 Collectieve salarisverhoging

De schaalsalarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 mei 2025 worden alle lonen voor salarisschaal HAY 8 tot en met salarisschaal HAY 22 met 4,3 procent verhoogd. De minimum, norm en maximum van de betreffende salarisschalen worden tevens met 4,3 procent verhoogd.

4.4. Variabel beloningsbeleid

Per 1 januari 2023 is een variabel beloningsbeleid van toepassing. Dit variabele beloningsbeleid is afgestemd met de OR. Werknemers hebben via GROW toegang tot het variabele beloningsbeleid. Wijzigingen in het variabele beloningsbeleid worden niet doorgevoerd gedurende de looptijd van deze CAO.

4.5. Vergoeding woon-werkverkeer

1. Werknemers woonachtig tussen de 0 – 30 kilometer enkele reis ontvangen vanaf 1 februari 2024 een reiskostenvergoeding van 0,23 cent per kilometer ongeacht de wijze waarop zij naar het werk komen voor elke werkdag waarop sprake is van woon-werkverkeer. Bij een afstand boven de 30 kilometer enkele reis ontvangt werknemer maximaal het bedrag tot en met 30 kilometer enkele reis.
2. De reiskostenvergoeding geldt niet voor medewerkers met een leasewagen.
3. De reiskostenvergoeding wordt berekend op basis van het bij HR bekende woonadres van de werknemer via ANWB kortste route.

4.6 Thuiswerkvergoeding

1. De thuiswerkvergoeding bedraagt €2,40 netto per thuiswerkdag vanaf 1 mei 2025.
2. Voor de dagen dat de werknemer thuiswerkt, ontvangt de werknemer geen reiskostenvergoeding.
3. Thuiswerken wordt gereguleerd via het beleid Ontmoetingsgericht werken, zoals afgestemd met de Ondernemingsraad.

Vakantie en verlof

5.1 Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
 - a. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 25 vakantiedagen op basis van een fulltime dienstverband.
 - b. Het saldo van reeds opgebouwde rechten op leeftijds- en/of dienstjaren voor januari 2012 worden bevroren. De onderstaande tabel wordt op deze werknemer van toepassing zodra op grond van onderstaande tabel een hoger verlofrecht ontstaat. Het aantal verlofdagen wordt op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst als volgt verhoogd, bij parttime arbeidsovereenkomst naar rato:

10 jaar in dienst	1
15 jaar in dienst	2
20 jaar in dienst	3
25 jaar in dienst	4
30 jaar in dienst	5

- c. De werknemer verkrijgt recht op het aanvullend verlof per 1 januari van het jaar waarin werknemer de in de tabel genoemde duur van de arbeidsovereenkomst bereikt.
3. De werknemer, die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden, of die vóór het einde van het lopende vakantie jaar uit dienst is getreden, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand arbeidsovereenkomst in het lopende vakantie jaar recht op een evenredig deel van de in dit artikel geregelde vakantie.
 4. De vakantie wordt tijdig vastgesteld in overleg tussen werknemer en werkgever. De werknemer is gerechtigd om een aangesloten vakantie van maximaal drie weken op te nemen. In overleg met Koppert kan hiervan worden afgeweken.
 5. Koppert kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdstip van de vakantie wijzigen. Koppert vergoedt de schade welke de werknemer als gevolg daarvan lijdt. Het vaststellen van de nieuwe vakantie geschiedt in overleg met de werknemer.

6. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen. Indien de werknemer de hem toekomstende vakantie niet heeft genoten zal het salaris over die dagen worden uitbetaald.

5.2 Roostervrije dagen

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 3 roostervrije dagen op basis van een fulltime dienstverband, waarvan 1 in overleg met de OR door Koppert kan worden aangewezen. De werknemer heeft het recht 2 roostervrije dagen te verkopen per kalenderjaar. De roostervrije dagen worden aan het begin van ieder kalenderjaar in overleg met de leidinggevende ingeroosterd. Indien werknemer gedurende het kalenderjaar deze dagen niet opneemt of verkoopt zullen deze aan het einde van het kalenderjaar vervallen.
2. Op feestdagen, niet vallend op zaterdag of zondag, heeft de werknemer in beginsel een vrije dag met behoud van salaris, tenzij Koppert de werknemer vraagt om te werken. De werknemer is gehouden een dergelijk verzoek te honoreren. Indien de werknemer op een feestdag werkt, ontvangt hij tijd-voor-tijd naar rato van de gewerkte uren en de geldende toeslag zoals benoemd in artikel 3.3.
3. Indien de “regeling flexibele werkduur en werktijden” van toepassing is, zijn de leden 1 en 2 niet van toepassing.

5.3 Kopen en verkopen verlofdagen

1. De werknemer heeft het recht om per kalenderjaar 2 keer de wekelijkse arbeidsduur in de vorm van verlofdagen te kopen tegen het uurloon. De bepalingen en uitwerking van deze faciliteit staat op intranet beschreven.
2. De werknemer is voorts gerechtigd jaarlijks veertig bovenwettelijke verlofuren te verkopen.

5.4 Bijzonder verlof

1. Koppert is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.
2. In aanvulling op artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer in geval van één van de gebeurtenissen als hieronder opgesomd, recht op een vrije dag of dagen, onder doorbetaling van het uurloon.

a. Op de dag van ondertrouw van de werknemer:	1 dag;
b. Bij huwelijk van de werknemer:	2 dagen;
c. Bij het aangaan van geregistreerd partnerschap van de werknemer:	2 dagen;
d. Bij bevalling van de levenspartner:	5 dagen;
e. Bij huwelijk van kind, ouder, broer zuster, zwager, schoonzuster:	1 dag;
f. Bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer:	1 dag;
g. Bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer:	1 dag;
h. Bij overlijden van levenspartner, ouder of kind:	tweemaal de arbeidsduur
per week, op te nemen in de periode van 12 maanden na het overlijden;	
i. Bij het overlijden van broer, zuster, zwager, schoonzuster:	1 dag;
j. Bij de uitvaart van broer, zuster, zwager, schoonzuster, grootouder:	1 dag;
k. In geval de werknemer verhuist:	1 dag.
l. Bij het nakomen van een door de wet opgelegde verplichting, die de werknemer persoonlijk moet vervullen en welke buiten zijn schuld is ontstaan gedurende een korte door Koppert naar billijkheid te bepalen tijdsduur, een en ander voor zover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd voor zover de werknemer hiervoor niet van een derde partij een vergoeding ontvangt.	
m. De benodigde tijd voor het afleggen van een vak examen verband houdend met de functie of een toekomstige functie van de werknemer in de onderneming.	

In de hiervoor genoemde gevallen genoemd onder sub d e, i, en j heeft de werknemer alleen recht op verlof voor zover de werknemer de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten en voor zover de werknemer de gebeurtenis of plechtigheid in het desbetreffende geval heeft bijgewoond.

Onder de in dit artikel genoemde aanduidingen:

- ouder wordt tevens verstaan "schoon-, pleeg- en stiefouder";
 - levenspartner wordt tevens verstaan de echtgenoot/echtgenote, de wettelijk geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven ten minste een half jaar een gemeenschappelijk huishouden voert, wat blijkt uit een notariële akte;
 - grootouder wordt tevens verstaan "grootouder van de echtgenote";
 - kind wordt tevens verstaan "pleeg-, stief- en aangehuwd kind".
3. In geval van overlijden van levenspartner of een kind kan met de werknemer een regeling getroffen worden teneinde de verwerking van dit verlies te begeleiden. In overleg met de OR is een rouwbegeleidings-protocol opgesteld dat is opgenomen in het personeelshandboek.
 4. Er vindt overleg plaats tussen leidinggevende en de medewerker in het geval van het verlenen van mantelzorg en de situatie van de medewerker hier aan leiding toe geeft. Op individueel niveau wordt besproken of en hoe Koppert kan bijdragen aan het behoud van een goede werk-privébalans en wordt indien nodig een maatwerkoplossing afgesproken.
 5. Indien de noodzaak van dokters-, tandarts- of specialistenbezoek tijdens diensttijd wordt aangetoond, heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon met een maximum van 2 uur.
 6. Eventueel meer verzuimde uren kunnen in overleg met Koppert worden ingehaald, of worden opgenomen als vakantie uren. Kan de werknemer aannemelijk maken dat hij buiten zijn schuld om langer dan 2 uur nodig heeft gehad voor een specialistenbezoek, dan kan Koppert bepalen hoeveel uren boven de 2 uur aan de werknemer wordt vergoed.
 7. Eventuele vergoeding voor salarisderiving, welke door derden wordt betaald, als bedoeld onder lid 2 sub j, wordt op het door Koppert door te betalen salaris in mindering gebracht.

Duurzame inzetbaarheid

6.1 Scholing

1. Het tempo waarmee bestaande kennis en kunde veroudert, neemt toe. De werknemer en Koppert moeten zich inrichten op het leven lang leren. Werknemers zijn primair verantwoordelijk om over competenties te (blijven) beschikken, nu en in de toekomst waardoor zij:
 - in de functie die zij hebben of in een toekomstige functie een zinvolle bijdrage kunnen (blijven) leveren aan de realisatie van de bedrijfsdoelen van Koppert;
 - waarde blijven houden als werknemer (employability) bij Koppert en op de arbeidsmarkt;
 - verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun duurzame inzetbaarheid. Koppert faciliteert de ontwikkeling van de competenties (kennis en kunde) en de loopbaan van de werknemer, onder meer door het (mede-)financieren van opleidingen. De voorwaarden waaronder Koppert werknemers faciliteert bij het bereiken van deze doelen zijn uitgewerkt in het opleidingsbeleid van Koppert.
2. Verplichte scholing buiten werktijd mag genoteerd worden als overwerk conform artikel 3.2.

6.2 Minder werken vanaf 63 jaar

1. Werknemers kunnen ter bevordering van hun inzetbaarheid van 63 jaar gebruik maken van de mogelijkheid korter te werken op grond van de regeling 'Minder werken voor 63-jarigen en ouder (per 1 mei 2025 80-90-100-regeling)' zoals opgenomen in bijlage 6 van deze cao.

Pensioen

7.1 Pensioenregeling BPL

1. Voor de werknemer is de pensioenregeling conform het reglement van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) van toepassing. Voor de percentages werknemers- en werkgeversbijdrage van de pensioengrondslag, wordt verwezen naar de website www.bplpensioen.nl.
2. Indien en voor zover het loon van de werknemer uitstijgt boven de maximum pensioengrondslag van het BPL is een excedentregeling van toepassing.
3. Bij premiewijzigingen (stijging en daling) overleggen cao-partijen over de verdeling daarvan tussen werkgever en werknemer.

Voorzieningen

8.1 Arbeidsongeschiktheid en re-integratie

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of andere arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW en verder, evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2. Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer gehouden:
 - a. Koppert terstond van de arbeidsongeschiktheid en zo mogelijk van de vermoedelijke duur daarvan op de hoogte te stellen;
 - b. zo nodig geneeskundige hulp in te roepen;
 - c. na zijn herstel Koppert terstond daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten;
 - d. overige interne regels ten aanzien van verzuim in acht te nemen.
3. Koppert streeft ernaar om werknemers die ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid hun functie niet kunnen vervullen aan ander werk te helpen. Daarbij zal worden getracht werknemer allereerst in een andere functie binnen Koppert te werk te stellen. Indien dat niet mocht slagen zal Koppert trachten elders werk te vinden. Zo nodig zal externe deskundigheid worden ingeschakeld. Uitgangspunt bij zowel interne als externe plaatsing is gelijkwaardigheid van werk en arbeidsvoorwaarden.
4. Indien tussen Koppert en de werknemer een geschil ontstaat omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten of andere passende arbeid te verrichten, is ieder der partijen gerechtigd om bij het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen. Zolang het UWV nog geen deskundigenoordeel heeft uitgebracht, wordt het aanvankelijke oordeel van de bedrijfsarts gevolgd. De werknemer heeft daarnaast de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen. Ten aanzien van loonopschorting en loonstop volgt Koppert de wettelijke bepalingen.
5. Indien de werknemer het deskundigenoordeel aanvraagt, zijn de kosten voor rekening van de in het ongelijk gestelde partij. Indien Koppert een deskundigenoordeel aanvraagt, zijn er geen kosten voor de werknemer.

8.2 Eerste twee jaar bij arbeidsongeschiktheid

1. In het eerste ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW het maandinkomen tot 100% worden doorbetaald.
2. In het tweede ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW het maandinkomen tot 90% worden doorbetaald.
3. Indien in het tweede ziektejaar gewerkt wordt, zullen de gewerkte uren voor 100% worden betaald en geldt voor de niet gewerkte uren een loondoorbetaling tot 90%. De loondoorbetaling vindt plaats tot maximaal het maandinkomen dat de werknemer verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid.
4. Voor zover de betalingen door Koppert als bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel de minimumverplichting van Koppert op basis van artikel 7:629 lid 1 BW zouden overschrijden, heeft de werknemer geen recht op de in lid 2 van dit artikel bedoelde betalingen, indien en voor zover de werknemer in verband met zijn ziekte jegens een derde aanspraak op schadevergoeding wegens loonderving geldend kan maken. In dat geval zal Koppert de boven de minimumverplichting uitstijgende betalingen uitsluitend voldoen bij wijze van voorschot op de van de derde te ontvangen schadevergoeding en tegen cessie door de werknemer van diens recht op schadevergoeding tot het beloop van de door Koppert betaalde voorschotten. De voorschotten worden door Koppert verrekend indien c.q. naarmate verhaal plaatsvindt

8.3 Derde en volgende jaren bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die na het tweede ziektejaar minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door de UWV, heeft gedurende een periode van 5 jaar aanspraak op compensatie van 90% van het eventuele loonverlies indien wordt voldaan aan de beleidsregels opgenomen in bijlage 5 van de cao.

8.4 WGA-Verzekeringen

1. Koppert voorziet in een collectieve faciliteit aan ter verzekering van het WGA-hiaat en WGA excedent.
 - a. De WGA-hiaat verzekeringspremie zal voor 50% door de werknemer worden betaald en voor 50% door de werkgever.
 - b. De WGA-excedent verzekeringspremie zal voor 50% door de werknemer worden betaald en 50% door de werkgever.
2. Gedurende de looptijd van de cao zal werkgever de WGA verzekeringspremie 'eigen risicodragers' voor zijn rekening nemen.

8.5 Overlijdensuitkering

1. Ingeval van overlijden van de werknemer, wordt door Koppert aan:
 - a. De echtgeno(o)te van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leeft; en bij ontstentenis van deze aan;
 - b. diens minderjarige kinderen; en bij ontstentenis van deze aan;
 - c. diens meerderjarige kinderen, voor wie kinderbijslag wordt ontvangen; en bij ontstentenis van deze aan;
 - d. de levenspartner;een uitkering verstrekt gelijk aan het bedrag van driemaal het maandsalaris vermeerderd met de vakantiebijslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen over een kalendermaand.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt in de maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvindt, belasting- en premievrij uitbetaald voor zover niet in strijd met de geldende fiscale wetgeving.
3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan Koppert de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of personen, die daarvoor naar zijn oordeel op grond van billijkheid in aanmerking komt/komen. Indien de werknemer schriftelijk heeft kenbaar gemaakt hoe Koppert dient te handelen als de in dit lid geschetste situatie zich voordoet, zal Koppert deze aanwijzingen in acht nemen.
4. De overlijdensuitkering zoals bedoeld in lid 1 wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de WAO of de WIA.

Arbeidsverhoudingen

9.1 Werkgelegenheid

1. Koppert zal, onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad, op verzoek van de vakbond eenmaal per jaar met de vakbond(en) van gedachten wisselen over de algemene werkgelegenheidssituatie in de onderneming en de verwachtingen daarover in het kader van de continuïteit van de onderneming.
2. Bij besluiten ter zake van:
 - ingrijpende inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijf of een bedrijfsonderdeel;
 - sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van het bedrijf of bedrijfsonderdeel als gevolg van reorganisatie;
 - een fusie, als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels;zal Koppert de sociale consequenties overwegen en in een zo'n vroeg mogelijk stadium, opdat nog invloed kan worden uitgeoefend, bespreken met vakbond en ondernemingsraad.
3. Koppert zal bij het tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden binnen de onderneming.

9.2 Verplichtingen van Koppert

1. Koppert verplicht zich deze cao te goeder trouw na te komen.
2. Koppert verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze cao bepaalde.
3. Koppert zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarvan deze cao deel uitmaakt.
4. Koppert is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer, tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens, toestemming geeft.
5. Koppert zal een aanvraag van een werknemer om in deeltijd te mogen werken in principe toekennen. De aanvraag wordt afgewezen indien de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering dit niet toelaten. Een afwijzing van een deeltijdaanvraag zal schriftelijk worden gemotiveerd.
6. Koppert zal aan de gezamenlijke vakbonden een werkgeversbijdrage ter beschikking stellen van € 24,10 per FTE.
7. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming stelt Koppert vergaderruimte en het gebruik van communicatiemiddelen beschikbaar.

8. Koppert is bereid (voor zolang deze fiscale faciliteit bestaat) zijn medewerking te verlenen om op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een bruto loonsverlaging overeen te komen ten gunste van een gelijke bruto onkostenvergoeding voor het vakbondslidmaatschap.
9. Uitzendkrachten die langdurig en onafgebroken bij Koppert werkzaam zijn, wordt er indien er passende vacatures zijn en voldoende formatieruimte is, een arbeidsovereenkomst bij werkgever worden aangeboden.
9. Uitzendkrachten worden betaald conform de inlenersbeloning van de uitzend cao. Basis voor de vaststelling van het uurloon van de uitzendkracht is de functie en bijbehorende salarisschaal.
10. De werkgeversbijdrage vanuit Koppert wordt 50/50 verstrekt aan het CNV en FNV.

9.3 Verplichtingen aan de werknemersverenigingen

1. De werknemersverenigingen verplichten zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werknemersverenigingen verplichten zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door haar leden te bevorderen.
3. De werknemersverenigingen verplichten zich te bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen op grondslag van deze cao.

9.4 Vakbondsverlof

1. Koppert stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan scholingsactiviteiten van de vakvereniging waarvan hij lid is mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Koppert stelt daartoe per vakvereniging per jaar acht dagen betaald verlof ter beschikking. Dit betaald verlof dient tijdig schriftelijk door de vakorganisatie voor de betrokken werknemer te worden aangevraagd.
2. Kaderleden van de contracterende vakorganisaties die zijn uitgenodigd tot het bijwonen van vakbondsvergaderingen of -cursussen hebben gedurende maximaal drie dagen per kalenderjaar recht op onbetaald verlof mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De betrokken vakorganisatie zal een verzoek tot verlof voor een betrokken werknemer schriftelijk en tijdig aan Koppert kenbaar maken. Indien de in lid 1 genoemde acht dagen nog niet zijn gebruikt, dan kan het verlof betaald plaatsvinden.

Aldus door partijen overeengekomen en getekend:

Partij ter ener zijde:

Partijen ter andere zijde:

Koppert B.V.
Koppert Beheer B.V.
V.O.F. Koppert Micro-Biology
V.O.F. Koppert Entomology
Koppert Nederland B.V.

CNV
te Utrecht

FNV
te Utrecht

te Berkel en Rodenrijs

Adresgegevens:

CNV
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
030-751 100 7

FNV
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
088 - 368 0 368

www.cnv.nl

www.fnv.nl

Bijlages

Salarisschalen m.i.v. 1 mei 2025

Schaal			
	Minimum	Norm (100%)	Maximum (110%)
HAY 8	€ 2,788.93	€ 3,039.21	€ 3,343.13
HAY 9	€ 2,788.93	€ 3,302.94	€ 3,633.24
HAY 10	€ 2,788.93	€ 3,589.58	€ 3,948.53
HAY 11	€ 2,925.84	€ 3,901.13	€ 4,291.25
HAY 12	€ 3,179.73	€ 4,239.66	€ 4,663.62
HAY 13	€ 3,455.68	€ 4,607.57	€ 5,068.32
HAY 14	€ 3,854.90	€ 5,139.85	€ 5,653.84
HAY 15	€ 4,356.02	€ 5,808.02	€ 6,388.82
HAY 16	€ 4,922.28	€ 6,563.04	€ 7,219.34
HAY 17	€ 5,352.13	€ 7,136.17	€ 7,849.80
HAY 18	€ 6,226.82	€ 8,302.43	€ 9,132.67
HAY 19	€ 7,328.78	€ 9,771.70	€ 10,748.87
HAY 20	€ 8,655.99	€ 11,541.32	€ 12,695.45
HAY 21	€ 10,194.49	€ 13,592.66	€ 14,951.93
HAY 22	€ 12,865.62	€ 17,154.16	€ 18,869.58

Bijlage 2: Referentieraster

Onderstaand referentieraster is vastgesteld in 2022 in samenwerking met Korn Ferry bij de introductie van het nieuwe functiehuis van Koppert in 2022. Alle huidige en actuele functiefamilies, functieprofielen en bijbehorende HAY-schalen zijn terug te vinden in het Performance Management Systeem Growing Together.

HAY 9	HAY 10	HAY 11	HAY 12	HAY 13	HAY 14
- Medewerker Logistiek - Operator	- Medewerker QC - Productie-medewerker Macro - Coördinator Expeditie - Verpakkings-operator - Medewerker hospitality	- Lab assistant - Medewerker Master Data	- Secretaresse - Allround Operator Micro - Medewerker Customer Service - Teamleider Logistiek - Monteur - Coördinator Warehouse FZ	- Research Assistant - Teamleider Productie Macro - Coördinator productie micro - Sales Assistant Productieplanner - Project Coördinator Supply Chain - Sr. Monteur - Applicatie-beheerder	- Payroll specialist - QA Representative - Jr. Consultant - Inkoper - Demand planner - Jr. Project engineer - Coördinator Debiteurenbeheer - Coördinator Crediteurenbeheer - Systeem - & Netwerkbeheerder

HAY 15	HAY 16	HAY 17	HAY 18	HAY 19	HAY 20
- Jr. Scientist - L&D Specialist - Teeltspecialist - Accountmanager - Consultant - Project Engineer - Projectleider Financiële administratie	- Product Developer - Scientist - HR Business partner - Hoofd Teelttechniek - Sr. Accountmanager - Sr. Communication & Marketing specialist - Hoofd Expeditie export - Global Supply chain & demand manager - Lead Engineer - Projectleider N&I - Business consultant - Projectmanager IT	- Sr. Scientist - Teamlead R&D - Procurement manager - Supply Chain Manager - Hoofd financiële administratie - Sr. Business controller	- Agronomical Development manager - R&D Manager micro -Productie-manager Macro - TQM Manager - Manager business intelligence - Manager Logistiek & Verpakken - Manager Customer Service export & Planning - Hoofd Ontwikkelen & Bouwen - Hoofd Nieuwbouw & Infra - Operationeel Manager IT	- R&D Manager macro - Business development manager - Marketing & communication manager - Tax Manager - Corporate risk officer - Treasury manager	- Business unit manager Macro - Business unit manager Micro

Bijlage 3 – Protocollen

Facilitering Fitness

Werkgever biedt aan werknemers onder bepaalde voorwaarden een tegemoetkoming in de kosten van fitnessactiviteiten van €7,50 netto voor zolang dit fiscaal wordt gefaciliteerd.

Duurzame inzetbaarheid

Bonden en Koppert willen gezamenlijk gestalte geven aan beleid en instrumenten. Werkgever zal de vakbonden periodiek informeren over de voortgang en uitvoering van het beleid.

Werken na AOW-gerechtigde leeftijd

Voor AOW-gerechtigden, die na het einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege, opnieuw op grond van een arbeidsovereenkomst met werkgever werkzaam zijn, gelden in afwijking van deze cao de volgende bepalingen:

- De loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van Koppert en het opzegverbod bij ziekte worden beperkt tot 6 weken.
- De opzegtermijn voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer is 1 maand.
- Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, ontstaat eerst na 6 contracten of na 48 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

ANW Hiaat Verzekering

Koppert biedt een Anw-hiaatverzekering aan. Als een werknemer overlijdt, voorziet de Anw-hiaatverzekering in een aanvulling op de Anw-uitkering van de overheid voor de nabestaanden van werknemer. Werknemers kunnen op vrijwillige basis deelnemen. De premie is voor rekening van de werknemer.

Bijlage 4 – Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

Inleiding

Per 2022 gaat Koppert werken met een vernieuwd functiehuis. Er zijn nieuwe meer generieke functieprofielen o.a. opgebouwd uit levels voor groei. Functies zijn qua zwaarte met elkaar vergeleken en langs de HAY functiewaarderingsmeetlat gelegd. Het resultaat is dat we medewerkers hebben kunnen informeren over welk nieuw functieprofiel op hen van toepassing is en welke schalen bij dat profiel en de medewerker passen.

Functies die van oudsher te hoog zijn ingeschaald, blijven wel in de oorspronkelijke schaal. Huidige medewerkers ondervinden geen gevolgen van de nieuwe inzichten. Bij het aannemen van nieuwe collega's wordt wel met de nieuwe kennis gewerkt. Functies (met daarbij in ogenschouw nemend de van toepassing zijnde levels) die van oudsher te laag zijn ingeschaald, worden per januari 2022 geplaatst in de schaal die gemeten/geadviseerd is.

Medewerkers die het niet eens zijn met het besluit t.a.v. (1) het nieuwe functieprofiel dat voor hen van toepassing is of (2) de inschaling die toegepast wordt, moeten dit kunnen uiten.

Bij invoering en onderhoud van een vernieuwd functiehuis is het gebruikelijk om de mogelijkheden hiervoor te formaliseren in een bezwaar- en beroepsprocedure. Dit document beschrijft de Koppert procedure, bestaande uit drie stappen:

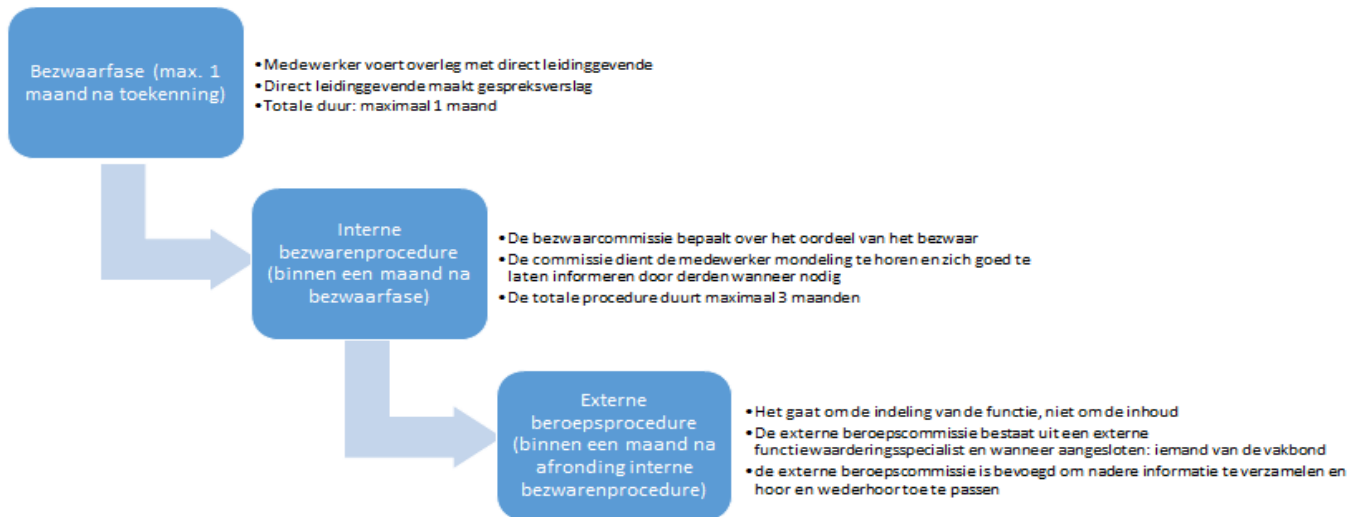
- Overleg met direct leidinggevende;
- Interne bezwaarprocedure;
- Externe beroepsprocedure.

3 fases

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen:

1. Overleg met direct leidinggevende (bezwaarfase): De eerste stap is dat de medewerker schriftelijk bezwaar maakt bij zijn/haar direct leidinggevende en vervolgens overleg voert met hem/haar. De direct leidinggevende kan desgewenst HR betrekken bij het overleg. Zover mogelijk worden besluiten toegelicht en vragen beantwoordt. Het gesprek tussen leidinggevende (+ HR) en de medewerker dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaar plaats te vinden.
2. Interne bezwarenprocedure: In het geval het overleg uit stap 1 niet tot tevredenheid leidt en de medewerker van mening blijft dat een genomen besluit onjuist is, kan er een gemotiveerd bezwaar worden ingediend bij een interne bezwaarcommissie. Dit dient binnen een maand na het gesprek ingediend te worden bij de afdeling HR (hr@koppert.nl). Ingediende bezwaren worden besproken in een bezwaarcommissie. In deze commissie zit een gelijke afvaardiging van het bestuur van Koppert (directie) en een afvaardiging van medewerkers (OR-leden). De commissie kan voor goede oordeelsvorming in- en extern informatie verzamelen of personen uitnodigen voor toelichting. De medewerker kan ook van de mogelijkheid gebruik maken om het bezwaar mondeling nog toe te lichten, eventueel bijgestaan door een specialist en/of de direct leidinggevende. De commissie oordeelt vervolgens over het bezwaar en voorziet dit van een schriftelijke motivering. HR, leidinggevende en medewerker worden van dit advies op de hoogte gesteld. De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.
3. Externe beroepsprocedure: als na stap 2 de medewerker het oneens blijft met het besluit, kan als laatste worden overgegaan tot een beroepsprocedure. Hierbij kan het uitsluitend nog gaan om de inschaling. Na het doorlopen van stap 2, dient binnen een maand het externe beroep ingediend te worden. Een extern beroep verloopt via een extern specialistisch consultant die niet bij eerdere inschaling besluitvorming in dit project betrokken is geweest. Wanneer de betreffende medewerker is aangesloten bij een vakbond, kan desgewenst een functiewaarderingsdeskundige van de vakbond aansluiten. Ook bij extern beroep is er bevoegdheid om nadere informatie te verzamelen en hoor en wederhoor toe te passen. De externe(n) brengen een bindend schriftelijk advies uit. Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na het indienen van beroep afgerond te hebben.

In een overzicht ziet dat er als volgt uit:



Bijlage 5 – Toeslag bij loonverlies bij arbeidsongeschiktheid 0-35 %

Algemeen

Koppert zal aan werknemers, die als gevolg van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA, niet langer hun eigen functie kunnen uitoefenen, of niet meer volgens hun oorspronkelijke arbeidsduur kunnen werken, zich inspannen een passende functie aan te bieden.

In het kader van deze regeling is er sprake van een passende functie als de functie past bij de competenties en de beperkingen van de werknemer, en op voorwaarde dat het verlies aan loon niet meer bedraagt dan 35% en de werknemer een WIA-status heeft. Indien Koppert geen passende functie kan aanbieden en/of het loonverlies groter is dan 35%, dan zullen wettelijke bepalingen worden toegepast.

In het geval dat Koppert de werknemer een passende functie kan aanbieden, zal het verlies aan loon gedeeltelijk door Koppert worden gecompenseerd, in de vorm van een toeslag.

Deze regeling geldt voor de duur van de cao. De toeslag heeft een looptijd van 5 jaar. Onderstaand de uitwerking van deze toeslag.

Uitwerking

1. Van loonverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid is sprake als de passende functie lager is ingeschaald dan de oorspronkelijke functie, als er een beperking is in de arbeidsduur, of een combinatie daarvan.
2. Het loonverlies kan maximaal 35 % van het oorspronkelijke loon bedragen.
3. De toeslag bedraagt 90% van het verlies aan loon ten opzichte van de oorspronkelijke situatie.
4. Indien een passende functie lager is ingeschaald, zal het oorspronkelijke loon worden ingepast in de lagere loonschaal, tot het maximumloon in de schaal. Indien de werknemer parttime werkte, wordt de inschaling toegepast naar rato van de arbeidsduur. Het salarisdeel dat uitstijgt boven het maximum van de schaal is het loonverlies waarop de toeslag betrekking heeft.
5. Na inschaling zal het loon van de werknemer derhalve bestaan uit het aan de passende functie gerelateerde loon (arbeidsduur * uurloon) en de toeslag (90% * het loonverlies).
6. Op zowel het loon, als de toeslag zullen de indexeringen van de cao van Koppert van toepassing zijn.
7. Indien de werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering of werkloosheidsuitkering ontvangt, zal de toeslag naar rato worden verlaagd.

Wijzigingen van het loon

1. Wijzigingen van het loon als gevolg van verhogingen in het kader van performance management beleid, zullen uitsluitend worden toegepast op het loon.
2. Een stijging van het loon als gevolg van een verhoging door het performance management beleid zal niet leiden tot een vermindering van de toeslag.
3. Wijzigingen van het loon als gevolg van herwaardering van de functie of promotie naar een hoger ingeschaalde functie, zal leiden tot een vermindering van de toeslag.
4. Een uitbreiding van de arbeidsduur in het geval van parttime werken, of een uitbreiding van de werkduur door herstel, zal leiden tot een vermindering van de toeslag.
5. Ingeval van parttime of fulltime werken zal een vermindering van de werkduur als gevolg van een vrije keuze van de werknemer, zowel op het loondeel als op het toeslagdeel naar rato worden doorgevoerd.
6. Indien door verminderde arbeidsgeschiktheid voor de passende functie de loonwaarde, daalt tot minder dan 65% van het oorspronkelijke loon, dan vervalt de toeslag en zullen de wettelijke bepalingen worden toegepast.

Periodieke betalingen

Voor werknemers die een toeslag genieten geldt:

1. De basis voor vakantiebijslag is het loon plus de toeslag(en)
2. De basis voor pensioen is het loon plus de toeslag(en)
3. De basis voor bonus en gratificaties is alleen het loon, niet de toeslag

Opbouw verlof

Jaarlijks verlof wordt opgebouwd naar rato van het aantal betaalde uren.

Bijlage 6 – Minder werken voor 63-jarigen en ouder (80-90-100-regeling¹)

Inleiding

In het kader van duurzame inzetbaarheid biedt Koppert werknemers die de leeftijd van 63 jaar hebben bereikt, de mogelijkheid om minder te gaan werken, waarbij Koppert een deel van het loonverlies en verlies aan pensioenopbouw compenseert.

Deze regeling is een maatregel die in combinatie met andere regelingen, activiteiten of maatregelen bijdragen aan het afstemmen van de werkbelasting op het individuele werkvermogen van werknemers in de groep 63 jaar en ouder. De werknemer die voldoet aan de bepalingen voor deelnemer is initiatiefnemer. In de regeling worden verschillende begrippen gehanteerd die als volgt worden gedefinieerd.

Begrippen

	Begrip	Definitie
1	Oorspronkelijke arbeidsduur	Dit is de arbeidsduur van de (potentiële) deelnemer voor deelname aan de regeling.
2	Oorspronkelijke salaris	Dit is het salaris van de (potentiële) deelnemer gebaseerd op de oorspronkelijke arbeidsduur.
3	Werkelijke arbeidsduur	Dit is de arbeidsduur van de deelnemer aan de regeling.
4	Werkelijke salaris	Dit is het (parttime) salaris van de deelnemer aan de regeling
5	Arbeitsduur gerelateerde (DI) toeslag	Dit is een toeslag van 10% van het salaris van de deelnemer op dat was gebaseerd op de oorspronkelijke arbeidsduur.
6	DI-toeslag als grondslag	Toeslag van 10% van het oorspronkelijke salaris; toeslag is basis voor vakantiebijslag, vakantiedagen, roostervrije dagen, ziekengeld, WIA, B&O verhogingen, cao-verhogingen, netto-uitkeringen; de toeslag is niet van toepassing op andere toeslagen gerelateerd aan arbeidsduur en werkomstandigheden.
7.	Pensioenopbouw	De opbouw van het pensioen en excedent pensioen wordt voortgezet op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur van de deelnemer.

Uitwerking

De navolgende bepalingen zijn op de regeling van toepassing.

- Rechthebbers zijn werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben en:
 - 63 jaar of ouder zijn;
 - In een rooster werken met een duur van tenminste 25 uur per week;
 - In een rooster werken met tenminste 3 werkdagen per week.
 De perioden waarover Koppert het loon tijdens ziekte heeft doorbetaald, worden meegerekend.
- Om een verzoek van werknemer om deelname aan de regeling te kunnen honoreren, moet het werkaanbod evenredig aan de arbeidsduurvermindering verlaagd kunnen worden. Om die reden kan Koppert het verzoek van werknemer om deelname maximaal 3 maanden aanhouden, indien het wegens bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is de arbeidsduur direct te verminderen.
- Aan de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname wordt de mogelijkheid geboden, om 20% minder te gaan werken ten opzichte van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week. Het staat de werknemer vrij om zelf te kiezen vanaf welk moment hij gebruik wil maken van de regeling.
- De vermindering van de arbeidsduur in deze regeling is ingeval van fulltime werken begrensd tot 1 werkdag per week van maximaal 8 uur; voor werknemers die reeds parttime werken (maar minimaal 25 uur per week), bedraagt de vermindering 20% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
- Het salaris ende basis voor premieberekening worden met 20% verlaagd, met dien verstande dat er een DI-toeslag zal worden toegekend van 10% van het oorspronkelijke salaris.
- De reguliere pensioenopbouw en de opbouw van het excedent pensioen worden voortgezet op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur.

6. Deze aangepaste arbeidsduur en de uit deze regeling voortvloeiende salarisvoorwaarden kunnen door de werknemer worden genoten tot het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt of tot het moment dat de werknemer aangeeft terug te willen naar zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week.
7. Indien de werknemer voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd aangeeft terug te willen naar de oorspronkelijke arbeidsduur per week, zal Koppert dit honoreren, op voorwaarde dat er voldoende formatieruimte is en er bij alle betrokken partijen (waaronder leidinggevende, werknemer, HR Business Partner, bedrijfsarts) consensus is dat dit past in het DI-beleid van Koppert.
8. Voor de werknemer die terugkeert naar zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week vervalt de DI-toeslag. Voorts bestaat geen recht op hernieuwde deelname aan de regeling.
9. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO of WIA, kan aan de regeling deelnemen, mits deze voldoet aan de onder 1 en 2 genoemde voorwaarden.
10. Deelnemers aan de regeling verplichten zich tot de daadwerkelijke beëindiging van hun arbeidsovereenkomst bij Koppert, uiterlijk op de datum dat zij AOW gerechtigd worden, in welk geval de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.
11. Het is de deelnemer niet toegestaan om tijd die doordat zij deelnemen aan de regeling niet werken, werkzaamheden te gaan verrichten bij een andere werkgever of als zelfstandige.
12. Deelnemers verrichten à priori geen overwerk; bij uitzondering zullen meer gewerkte uren dan de werkelijke werkduur door hen bij de eerst mogelijke gelegenheid in tijd worden gecompenseerd.
13. Werknemer en werkgever leggen in een overeenkomst de dag of dagen vast waarop de werknemer werkt, onder vermelding van deelname aan deze regeling.
14. Het verzoek tot deelname aan de regeling wordt minimaal 2 maanden voor ingangsdatum ingediend bij de leidinggevende, middels het daarvoor bestemde formulier. Het formulier wordt ondertekend door de leidinggevende ingediend bij HR. De regeling gaat niet eerder in dan op de eerste dag van de nieuwe maand.
15. Ingeval van het in werking treden van overheidsmaatregelen of branche gerelateerde regelingen of andere maatregelen van anderen dan Koppert voor rechthebbenden die resulteren in een lagere werkbelasting met compensatie van loonverlies, kan met instemming van cao-onderhandelingspartners deze regeling worden herzien of worden beëindigd.
16. Bij het in werking treden van andere regelingen die eveneens recht geven op vermindering van de arbeidsduur met compensatie voor loonverlies, bijvoorbeeld van overheidswege, vanuit de branche waarin Koppert opereert, of andere regelingen, kan met instemming van de cao-partijen, deze regeling worden herzien of beëindigd.
17. Op het moment dat deze regeling of bepalingen in deze regeling strijdig zijn of worden met bestaande of nieuwe wetsbepalingen, zal de regeling worden herzien of zal de regeling met instemming van de cao-onderhandelingspartners worden beëindigd.
18. Deze regeling is ingegaan op 1 december 2018. Per 1 mei 2025 is de regeling uitgebreid naar de 80-90-100 regeling. De deelnemers die gebruik maakten van de eerdere 80-90-90 regeling zullen per 1 mei 2025 overgaan naar de 80-90-100 regeling.

