COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

International Flavors & Fragrances I.F.F. (Nederland) B.V. (IFF)

hierna aangeduid met: IFF,

partij aan de ene kant

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

hierna te noemen: de vakbonden,

partij aan de andere kant

Collectieve arbeidsovereenkomst IFF Nederland B.V.

Looptijd: 1 juli 2026 t/m 30 juni 2027

RVU-looptijd: 1 januari 2026 t/m 31 december 2028

Inhoudsopgave

1. DEZE CAO 5
1.1 Definities/Begrippen 5
1.2 Werkingssfeer 6
1.3 Afspraken tussen cao-partijen 6
2. VERPLICHTINGEN 10
2.1 Goed werknemer en goed werkgever 10
2.2. Werk- en rusttijden 10
2.3. Feestdagen begintijd 10
2.4 Werkzaamheden voor derden 10
2.5 Geheimhouding 10
3. DE ARBEIDSOVEREENKOMST 11
3.1 Bepaalde tijd en onbepaalde tijd 11
3.2 Proeftijd 11
3.3 Beëindiging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd 11
3.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd 11
3.5 Beëindiging arbeidsovereenkomst AOW-gerechtigde leeftijd 11
3.6. Beëindiging vanwege dringende redenen 11
4. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJD 12
4.1 Voltijdarbeidsduur 12
4.2 Werken in dagdienst 12
4.3 Werken in een 2-ploegendienst 12
4.4 Werken in een 3-ploegendienst 12
4.5 Werken in een 5-ploegendienst 12
4.6 Vrijstelling ploegendienst 12
4.7 Werktijden 13
4.8 Overwerk 13
4.9 Consignatie 14
4.10 Verschoven uren 14
4.11 Slaapuren 14
5. VAKANTIE EN VERLOF 15
5.1 Vakantieopbouw 15
5.2 Opnemen vakantie-uren 15
5.3 Besteding niet-opgenomen vakantie-uren 16
5.4 Collectieve vakantiedagen 16

5.5 Ziek tijdens vakantie 16
5.6 Niet genoten vakantie 16
5.7 Vakantie bij einde arbeidsovereenkomst 16
5.8 Bijzonder verlof 17
6. FUNCTIE & BELONING 19
6.1 Indeling in functiegroep en salarisschaal 19
6.2 Loopbaanlijnen 19
6.3 Salaris bij plaatsing in een lagere salarisschaal 19
6.4 Salaris bij plaatsing in een hogere functiegroep - promotie 19
6.5 Salaris bij plaatsing in een hogere functiegroep - functiewaardering 20
6.6 Afbouw salaristoeslag hogere functiegroep 20
6.7 Salaris bij plaatsing in een lagere functiegroep 20
6.8 Geen loondoorbetaling 20
6.9 Jaarlijkse salarisaanpassing salarisschaal met treden 21
6.10 Jaarlijkse uitkeringen 21
6.11 Uitbetaling salaris 21
6.12 Verhoging salarisschalen 21
7. COMPENSATIE, VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN 23
7.1 Ploegentoeslag 23
7.2 Afbouw ploegentoeslag 23
7.3 Afbouw ploegentoeslag 10 jaar voor AOW 24
7.4 Overwerkvergoeding in geld 24
7.5 Overwerkvergoeding in tijd 24
7.6 Rusttijd door overwerk 24
7.7 Terugkomen voor overwerk 25
7.8 Feestdagentoeslag 25
7.9 Toeslag consignatie 25
7.10 Toeslag verschoven uren 25
7.11 Toeslag tijdelijke waarneming 25
7.12 Toeslag wijziging normering arbeidsduur 25
8. INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET (IKB) 26
8.1 Individueel Keuzebudget 26
8.2 De bronnen van het IKB 26
8.3 De doelen van het IKB 27
9. DUURZAME INZETBAARHEID 28
9.1 Individueel Opleidingsbudget (IOB) 28

9.2 80-90-100 regeling 28
9.3 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) 28
10. PENSIOEN 29
10.1 Pensioenregeling 29
11. VOORZIENINGEN 30
11.1 Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid 30
11.2 Loondoorbetaling ouderschapsverlof 30
11.3 Arbeidsongeschikt na 104 weken 30
11.4 Collectieve verzekeringen 32
11.5 Tussentijdse wijzigingen 32
BIJLAGE 1A 33
Salarisschalen 33
BIJLAGE 1B 34
WML-schaal (in euro per maand) 34
BIJLAGE 2 35
PROTOCOLAFSPRAKEN 35

1. DEZE CAO

1.1 Definities/Begrippen

Arbeidsduur
De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst. De normale arbeidsduur (voltijd) bedraagt gemiddeld 40 uur per week.

Brugdag
Een brugdag is een dag die valt tussen het weekend en een feestdag.

Dag
Een kalenderdag van 0.00-24.00 uur.

Feestdagen
Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren de Nationale Bevrijdingsdag op 5 mei.

Functievolwassen
Je voldoet aan de in de functie gestelde eisen.

International Flavors & Fragrances Nederland B.V. (IFF)
Werkgever

Maandinkomen
Het salaris per maand verhoogd met:
- de ploegentoeslag of de afbouw daarvan en/of
- de salaristoeslag die geldt als je 22 jaar of jonger bent
- toeslag voor tijdelijke waarneming hogere functie
- salaristoeslag op grond van plaatsing in een lagere functiegroep

Jaarsalaris
Het maandsalaris vermenigvuldigd met 12,96. In de omrekenfactor 12,96 is opgenomen:
- 12 maal het salaris (per maand);
- de vakantietoeslag.

Jaarinkomen
Het Jaarinkomen is het maandinkomen vermenigvuldigd met 13,96. In de omrekenfactor 13,96 is opgenomen:
- 12 maal het maandinkomen;
- de vakantietoeslag;
- de 13e maand overeenkomstig de waarde van het dan geldende maandinkomen.

Medewerker
Degene die in dienst is bij IFF en wanneer de functie is ingedeeld of behoort te zijn ingedeeld in functiegroep 1 t/m 7 van deze cao. Op deze medewerker is het Personeelshandboek ook van toepassing.

Ondernemingsraad (OR)
De raad die op basis van de Wet op de Ondernemingsraden is ingesteld bij IFF.

Personeelshandboek
Handboek met aanvullende (uitvoerende) regelingen. Het Personeelshandboek is geen onderdeel van deze cao.

Restverdiencapaciteit
Het UWV bepaalt in welke mate een medewerker nog geschikt is om arbeid te verrichten, welk loon hij hiermee kan verdienen en drukt dat in een percentage verlies aan verdiencapaciteit uit.

Rooster
Je werkt gewoonlijk in een vast rooster voor de dagdienst of de ploegendienst.
Als je niet volgens een vast rooster werkt, maar in een rooster waarvan de werktijden wisselen, is er sprake van een wisseldienst.

Salaris
Het voor jou vastgestelde salarisbedrag per maand binnen de salarisschalen waarin je bent ingedeeld (bijlage 1).

Uurloon
De waarde van het uurloon is 0,575% van het salaris.

Vakantiejaar
Het kalenderjaar.

Vakbonden
FNV en CNV Vakmensen

1.2 Werkingssfeer

Deze cao geldt voor jou:
- als je in dienst bent bij IFF;
- en als je bent ingedeeld in een van de functiegroepen 1 t/m 7.

1.3 Afspraken tussen cao-partijen

Looptijd
De cao loopt van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027. De cao eindigt van rechtswege op deze datum, partijen hoeven de cao niet op te zeggen.

Nakomen cao
1. Partijen komen de afspraken uit deze cao na en zullen tijdens de looptijd geen actie voeren met als doel de cao te wijzigen. Ook wordt er niet gestaakt of uitsluiting toegepast of bevorderd.

2. Vakbonden zullen de nakoming van deze cao door hun leden bevorderen. Daarnaast werken ze mee aan een ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook als de verstoring door derden wordt veroorzaakt.

Karakter van de cao
IFF kan niet afwijken van de bepalingen in deze cao en de bepalingen in het Personeelshandboek.

Tussentijdse wijziging

1. Zowel IFF als de vakbonden kunnen tijdens de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen voorstellen als er ingrijpende veranderingen zijn.

2. Als cao-partijen verschil van mening hebben over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen, dan winnen partijen hierover binnen vier weken advies in bij de Stichting van de Arbeid. Dit is een bindend advies.

3. Als cao-partijen binnen twee maanden nadat de wijzigingen zijn voorgesteld geen overeenstemming hebben bereikt, kan de cao per aangetekende brief worden opgezegd.

4. Deze opzegging kan alleen worden gedaan door de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld. Hierbij geldt een opzegtermijn van één maand.

Inzetbaarheid bij andere werkgever

IFF kan jou niet zonder jouw toestemming laten werken voor een andere werkgever.

Vacatures

1. Bij openstaande vacatures stelt IFF eerst alle medewerkers in de gelegenheid hierop te solliciteren. Daarnaast blijft voor IFF de mogelijkheid bestaan ook een externe wervingsprocedure op te starten.

2. IFF besteedt bij het vervullen van vacatures extra aandacht aan groepen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij wordt rekening gehouden met de objectief aan de functie te stellen eisen.

3. IFF houdt bij het vervullen van vacatures rekening met de taak en de positie van de OR.

Periodiek Overleg

IFF en de vakbonden overleggen minimaal 2 x per jaar in een Periodiek Overleg over de gang van zaken binnen de onderneming en over andere onderwerpen (bijvoorbeeld stand van zaken pensioenfonds) die op de agenda behoren te komen.

Werken in deeltijd

1. De Wet Flexibel werken is van toepassing. Op basis daarvan kun je een verzoek indienen bij je leidinggevende om in deeltijd te werken. Met je leidinggevende spreek je af of dit een tijdelijke of een blijvende aanpassing is. Meer informatie is te vinden in het Personeelshandboek.

2. Werk je in deeltijd, dan gelden de bepalingen in deze cao naar rato.

Investeringsplannen

1. Als IFF investeringsplannen voorbereidt die duidelijke veranderingen in de werkgelegenheid tot gevolg hebben, dan informeert IFF de vakbonden hierover vooraf.

2. IFF houdt hierbij rekening met de taak en de positie van de OR.

Collectief ontslag

1. Als IFF van plan is vijf of meer medewerkers te ontslaan als gevolg van een reorganisatie, dan worden de vakbonden daarover geïnformeerd en indien gewenst worden nadere afspraken gemaakt.

2. Betreft het ontslag een kaderlid van één van de vakbonden, dan zal IFF de betreffende bestuurder uitnodigen.

Onderzoek organisatiebureau

IFF informeert de vakbonden over een eventuele opdracht aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de IFF-organisatie, wanneer daaraan voor medewerkers consequenties kunnen zijn verbonden. De vakbonden worden geïnformeerd, voordat de definitieve opdracht wordt verleend.

Sociaal Plan

1. Wanneer IFF overweegt:
   - een fusie aan te gaan,
   - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten, en/of
   - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, dan moet IFF de sociale gevolgen betrekken bij het nemen van een beslissing hierover.

   Daarnaast zijn de verplichtingen die voortvloeien uit de geldende SER-fusiegedragsregels van toepassing.

2. Als er personele gevolgen zijn te verwachten, zal IFF in overleg met de vakbonden een sociaal plan opstellen. In dit sociaal plan geven partijen aan met welke belangen van medewerkers in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

Uitzendkrachten

IFF ziet er op toe dat uitzendkrachten door hun werkgever (de uitzendorganisatie) in de juiste functiegroep worden ingedeeld en beloond. De uitzendorganisatie bevestigt ook aan de uitzendkracht welke cao van toepassing is.

Flexibele schil

1. IFF hanteert een flexibele schil van maximaal 15% van de medewerkers in vaste dienst. Het gaat hierbij om reguliere uitzendkrachten. Stagiaires, trainees en/of gedetacheerden van derden vallen niet onder deze afspraak.

2. Bij een structurele overschrijding van de 15%-norm gedurende een periode van meer dan zes maanden, kan aan reguliere uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst worden aangeboden. Voorwaarden hierbij zijn:
   - de uitzendkracht is langer dan 2 jaar werkzaam bij IFF;
   - de uitzendkracht heeft een goede beoordeling en
   - de uitzendkracht laat een constante performance zien.

   Dit laat onverlet de mogelijkheid voor IFF een uitzendkracht eerder in dienst te nemen.

3. Als er projecten en andere activiteiten zijn (bijvoorbeeld vakantiewerk) die:
   a. inhuur van extra uitzendkrachten nodig maken en
   b. vervolgens leiden tot een overschrijding van de 15%-norm en
   c. leiden tot een overschrijding van een periode van drie maanden,

dan worden de vakbonden in een zo vroeg mogelijk stadium geïnformeerd.
Hierbij worden de aantallen uitzendkrachten waar het om gaat en de duur van het betreffende project vermeld.

2. VERPLICHTINGEN

2.1 Goed werknemer en goed werkgever

1. Voor IFF geldt dat zij als werkgever doet en nalaat wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

2. Je behartigt de belangen van het bedrijf als goed werknemer. Dit betekent dat je als medewerker jouw werk in opdracht van IFF zo goed mogelijk uitvoert.

3. IFF en jij zijn samen verantwoordelijk voor de orde en veiligheid binnen het bedrijf. Je komt de regels en aanwijzingen in dit verband na die zijn opgenomen in de Code of Conduct van IFF.

2.2. Werk- en rusttijden

1. Je houdt je aan de werk- en rusttijden zoals zijn vastgelegd in de voor jou geldende werktijdenregeling.

2. Als IFF het noodzakelijk vindt, voer je ook werkzaamheden uit buiten de in de werktijdenregeling aangegeven uren. Hierbij is de Arbeidstijdenwet van toepassing.

3. Het kan zijn dat je dan in aanmerking komt voor een bijzondere beloning.

2.3. Feestdagen begintijd

1. IFF kan in overleg met de OR het begintijdstip van een feestdag op een aangepast tijdstip bepalen. Dit mag niet eerder zijn dan om 23.00 uur op de aan de feestdag voorafgaande dag en niet later dan om 07.00 op de feestdag zelf. Voorwaarde hierbij is dat de duur van de feestdag wel 24 uur blijft.

2. In de regel werk je niet op feestdagen; gebeurt dit bij uitzondering toch, dan wordt dit als overwerk gezien en beloond.

2.4 Werkzaamheden voor derden

1. Je vraagt IFF toestemming om betaalde nevenwerkzaamheden te mogen uitvoeren; toestemming weigeren we alleen als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is.

   Dat is bijvoorbeeld het geval als door de nevenwerkzaamheden:
   - de arbeidstijdenwetgeving niet wordt nageleefd of
   - er een onveilige situatie ontstaat of
   - werk verricht wat IFF kan schaden in haar belangen.

2. Overtreed je deze afspraak, dan kan IFF je schorsen en in geval van herhaling op staande voet ontslaan.

2.5 Geheimhouding

Je deelt geen vertrouwelijke informatie over de inrichting van het bedrijf, de toegepaste geautomatiseerde beheerssystemen, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.

3. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

3.1 Bepaalde tijd en onbepaalde tijd

Je krijgt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.

3.2 Proeftijd

1. Heb je een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter, dan geldt voor jou geen proeftijd.

2. Heb je een arbeidsovereenkomst die langer duurt dan zes maanden, dan geldt in afwijking van de wet een proeftijd van twee maanden. Er kan in de arbeidsovereenkomst een andere proeftijd worden afgesproken.

3.3 Beëindiging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Dat wil zeggen dat er geen opzegging nodig is en de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt.

2. IFF informeert jou schriftelijk over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, uiterlijk een maand voordat deze eindigt. Bij het voortzetten van de arbeidsovereenkomst word je geïnformeerd over de voorwaarden waaronder IFF dit wil doen.

3.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan eindigen door opzegging of ontbinding (artikel 7:671b en 7:671c BW).

2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging gelden zowel voor jou als voor IFF de wettelijke opzegtermijnen en voorwaarden (artikel 7:672 BW).
   Als je op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was, dan geldt voor jou een overgangsbepaling: zolang je in dienst bent bij IFF, geldt de oude, gunstiger opzegtermijn, zoals die op 1 januari 1999 gold.

3.5 Beëindiging arbeidsovereenkomst AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit betekent dat je arbeidsovereenkomst dan automatisch eindigt.

3.6. Beëindiging vanwege dringende redenen

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd vanwege dringende redenen. Dit is in de wet (art. 7:678 en 7:679 BW) geregeld.

4. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJD

4.1 Voltijdarbeidsduur

1. Bij een voltijd dienstverband bedraagt je contractuele arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week.

   Ben je niet werkzaam in een 5-ploegenrooster, dan heb je per 1 juli 2024 recht op 24 ADV uren op basis van een voltijd dienstverband. Meer informatie over de ADV uren is te vinden in het personeelshandboek.

4.2 Werken in dagdienst

1. De arbeidsduur in dagdienst is gemiddeld 40 uur per werkweek en de gemiddelde werktijd is 38 uur per werkweek.

2. Gedurende een periode van tien jaar of korter voorafgaand aan de voor jou geldende AOW-leeftijd word je als dagdienstmedewerker niet verplicht om in ploegendienst te werken. Onder bepaalde omstandigheden kan er dan wel een beroep op jou gedaan worden om op tijdelijke basis voor een periode van maximaal 6 maanden in te vallen.

4.3 Werken in een 2-ploegendienst

1. De arbeidsduur in een 2-ploegendienst is gemiddeld 40 uur per werkweek en de gemiddelde werktijd is 38 uur per werkweek.

2. In een 2-ploegendienst werk je in een rooster van maandag tot en met vrijdag. Je wisselt in de regel steeds een werkweek met ochtenddienst en een werkweek met avonddienst met elkaar af.

4.4 Werken in een 3-ploegendienst

1. De arbeidsduur in een 3-ploegendienst is gemiddeld 40 uur per werkweek en de gemiddelde werktijd is 38 uur per werkweek.

2. In een 3-ploegendienst werk je 3 weken in een rooster van zondagavond tot en met vrijdag. Je wisselt in de regel steeds een werkweek met ochtenddienst en een werkweek met nachtdienst en een werkweek met avonddienst met elkaar af.

4.5 Werken in een 5-ploegendienst

1. De arbeidsduur in een 5-ploegendienst bedraagt gemiddeld 40 uur per week en de gemiddelde werktijd is 33,6 uur per werkweek.

2. In een 5-ploegendienst werk je 5 weken (of een veelvoud hiervan) in een rooster dat volcontinu is (24/7). Tijdens deze periode wissel je in de regel ochtenddiensten, avonddiensten en nachtdiensten met elkaar af. Er gelden geen terugkomdagen.

3. Alternatieve roosters worden overeengekomen met de OR en worden gebaseerd op de klokurenmatrix.

4.6 Vrijstelling ploegendienst

IFF streeft ernaar om bepaalde medewerkers op basis van vrijwilligheid vrij te stellen van ploegendienst. Hieraan zijn de volgende voorwaarden verbonden:

- je werkt nog 10 jaar of korter, voordat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en
- je hebt tenminste 10 jaar in ploegendienst gewerkt.

De uitvoerbaarheid hiervan is afhankelijk van het bestaan van zinvolle plaatsingsmogelijkheden in de dagdienst.

Er geldt een overgangsregeling als je op 1 januari 2018 behoort tot de leeftijdsgroep van 55 tot en met 57 jaar. Je blijft dan vanaf 55 jaar vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van ploegendienst.

4.7 Werktijden

1. De werktijden worden in een werktijdenregeling vastgesteld:

Rooster	Werktijden
dagdienst	tussen 07.00 en 18.00 uur
2-ploegendienst	tussen 05.00 en 24.00 uur
3-ploegendienst	vanaf zondag 23.00 uur
5-ploegendienst	volcontinu (24/7)

2. Wanneer je in wisseldienst werkt, worden de werktijden in overleg vastgesteld.

3. Werk je in kantoordagdienst (al dan niet verbonden aan productieafdelingen) dan kun je in overleg met je leidinggevende de begin- en eindtijd van je werkdag vaststellen. Per afdeling kunnen specifieke randvoorwaarden gelden voor de begin- en eindtijd. Jouw begintijd kan starten vanaf 7.00 uur, maar niet later dan 9.30 uur. Jouw eindtijd kan zijn vanaf 15.30 uur, maar niet later dan 18.00 uur.

4.8 Overwerk

1. Overwerk is op verzoek van IFF. Het gebeurt op basis van vrijwilligheid, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

2. Werk je in opdracht van of namens IFF meer uren dan de overeengekomen arbeidsduur per week, dan geldt de extra gewerkte tijd als overwerk. Hierbij geldt dat tot een half uur per dag niet wordt meegerekend voor overwerk (een franchise van 30 minuten). Op het moment dat er meer dan een half uur extra wordt gewerkt, ontvang je met terugwerkende kracht ook over het eerste half uur overwerkbeloning.
3. Werk je in een 5-ploegendienst en in opdracht van of namens IFF meer uren dan het vooraf meegedeelde dienstrooster, dan geldt de extra gewerkte tijd als overwerk. Hierbij geldt dat tot een half uur per dag niet wordt meegerekend voor overwerk (een franchise van 30 minuten).

4. Er wordt bij het vaststellen van overwerk geen onderscheid gemaakt tussen de medewerker in een vast rooster of de medewerker in een wisseldienstrooster.

5. Voor de beloning van overuren zie artikel 7.

6. Zit je nog 10 jaar of korter voor het bereiken van de AOW-leeftijd dan kun je niet verplicht worden tot overwerk.

7. Er geldt een overgangsregeling als je op 1 januari 2018 behoort tot de leeftijdsgroep van 55 tot en met 57 jaar. Je blijft in dat geval vanaf 55 jaar vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van overwerk.

4.9 Consignatie

Als je in een dag- of ploegendienst (vast rooster) werkt en buiten de voor jou geldende werktijd bereikbaar en beschikbaar moet zijn, is er sprake van consignatie. De beloning voor consignatie is geregeld in artikel 7.10.

4.10 Verschoven uren

Onder verschoven uren wordt verstaan:

Rooster	Verschoven uren
Dagdienst	Het aantal uren dat in opdracht van IFF arbeid wordt verricht buiten de dagdienst-werktijden. De normale dagelijkse arbeidsduur wordt niet overschreden.
Ploegendienst	Het aantal uren dat in opdracht van IFF arbeid wordt verricht buiten de geldende roosterwerktijden. De normale dagelijkse arbeidsduur wordt niet overschreden en er is ook geen sprake van overplaatsing naar een andere dienst.
Wisseldienst	Niet van toepassing.

4.11 Slaapuren

1. Als je in dagdienst werkt en overwerk hebt verricht tussen 23.00 en 07.30 uur of wanneer je meedraait in een consignatierooster, heb je recht op één of meerdere slaapuren als je de volgende dag volgens dienstrooster moet werken. Op deze manier krijg je voldoende nachtrust.

2. Het aantal slaapuren is gelijk aan het aantal uren waarop na 23.00 uur overwerk is verricht.

3. Je neemt de slaapuren op na afloop van het nachtelijk overwerk en voor het begin van de volgende dienst. Als je de slaapuren niet opneemt, vervallen ze.

4. Als het overwerk begint op of na 06.00 uur, heb je geen recht op slaapuren

5. VAKANTIE EN VERLOF

5.1 Vakantieopbouw

1. Je bouwt vakantie op gedurende het kalenderjaar.

2. Bij een voltijdarbeidsduur bouw je 200 uur vakantie op per jaar. Deze vakantie-uren bestaan uit 160 wettelijke uren en 40 bovenwettelijke uren. Je wettelijke vakantie-uren zijn gelijk aan 4 keer de overeengekomen arbeidsduur per week.

3. Wanneer je in deeltijd werkt, bouw je de (bovenwettelijke) vakantie-uren op naar rato.

4. Ben je na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst gekomen of uit dienst gegaan, dan heb je voor elke kalendermaand dat je in dienst bent, recht op 1/12 maal het aantal vakantie-uren.

5.2 Opnemen vakantie-uren

1. Vakantie-uren neem je aaneengesloten op (ten minste twee weken).

2. De overige vakantie-uren kun je inplannen in de vorm van halve werkdagen of diensten. Als je een hele dienst vrij neemt, boek je twee halve diensten.

3. Je kunt maximaal 3 hele vakantiedagen in losse uren opnemen.

4. De vakantiedagen moeten zoveel als mogelijk worden opgenomen in het vakantiejaar waarin ze ontstaan. Het verzoek om vakantiedagen op te nemen geef je tenminste 24 uur voor de gewenste datum aan.

5. Als niet alle wettelijke vakantie-uren in een kalenderjaar zijn opgenomen, dan vervallen deze per 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar.

   Als niet alle bovenwettelijke vakantie-uren en leeftijdsuren in een kalenderjaar zijn opgenomen, dan verjaren ze vijf jaar na het tijdstip waarop het recht is ontstaan.

6. Ben je na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst gekomen of uit dienst gegaan, dan heb je voor elke kalendermaand dat je in dienst bent, recht op 1/12 maal het aantal vakantie-uren.

7. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren geldt het volgende:

   - vóór of op de 15^{e} van een maand in of uit dienst wordt gezien als in of uit dienst op de 1^{e} van die maand;
   - na de 15^{e} van een maand in of uit dienst wordt gezien als in of uit dienst op de 1^{e} van de volgende maand.
   - bij een dienstverband dat korter dan een maand heeft geduurd, bestaat een zuiver proportioneel recht op vakantie.

8. Medewerkers van 57 jaar en ouder die deelnemer zijn aan de Uitgesteld Verlof op 31 december 2006 kunnen maximaal 12 dagen per jaar aankopen tegen een tarief van 0,2% per aangekochte dag.

Als je voor 1 januari 2003 adv dagen hebt verkocht, is de aankoopmogelijkheid zoals hierboven omschreven niet toegestaan. Als je na 1 januari 2003 adv dagen hebt verkocht, zullen deze dagen eerst moeten worden aangekocht tegen 0,4%, voordat je in aanmerking komt voor deze regeling.

5.3 Besteding niet-opgenomen vakantie-uren

Je hebt jaarlijks de mogelijkheid om aan te geven wat de bestemming is van niet-opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen. Je hebt de volgende keuzes:

Bestemming	Toelichting
Verkopen – uitbetalen	De waarde van een vakantiedag is vastgesteld op 0,4% van het jaarinkomen.
Sparen - Ouderschapsverlof	Te gebruiken als financiële compensatie tijdens de wettelijke termijnen voor ouderschapsverlof.
Sparen – Sabattical Leave	Loopbaanonderbreking
Uitgesteld verlof & Senioren werktijdregeling	Alleen voor medewerkers die deelnemer aan de regeling waren voor 1 januari 2007.
Afhankelijk van de Werkkosten-regeling evt extra keuze-mogelijkheid	Uit het brutoloon na verkoop van vakantiedagen.

Als je geen keuze maakt, verjaren de niet opgenomen bovenwettelijke dagen na vijf jaar. Voor het einde van de verjaringstermijn bestaat de mogelijkheid (een deel van) de bovenwettelijke dagen op te nemen. Maak je hier geen gebruik van, dan vervallen deze dagen.

5.4 Collectieve vakantiedagen

1. IFF kan aan het begin van het vakantiejaar in overleg met de OR maximaal 2 dagen aanwijzen als collectieve vakantiedagen.

2. In de vestiging Hilversum kunnen jaarlijks, afhankelijk van het aantal brugdagen in het kalenderjaar, 2 tot maximaal 5 vakantiedagen collectief worden vastgesteld. Dit gebeurt in overleg met de OR.

5.5 Ziek tijdens vakantie

1. Als je ziek wordt tijdens de vastgestelde (aaneengesloten) vakantie of een vakantiedag, gelden deze dagen niet als vakantie. Je ziekmelding moet dan wel door IFF geaccepteerd zijn of moet worden onderbouwd door een medische verklaring.
2. Het Ziekteverzuimprotocol van IFF is van toepassing.

5.6 Niet genoten vakantie

Als je de al vastgestelde vakantie niet kunt opnemen, bijvoorbeeld door ziekte, stelt IFF na overleg met jou nieuwe tijdstippen vast waarop je de vakantie alsnog opneemt.

5.7 Vakantie bij einde arbeidsovereenkomst

1. Je wordt bij het eindigen van je arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld de jou nog toekomende vakantie op te nemen.

2. Deze vakantie-uren mogen niet in de opzegtermijn zijn inbegrepen, tenzij jij en IFF het hierover eens zijn.

3. Als je de resterende vakantie niet opneemt voor het eindigen van je arbeidsovereenkomst, betaalt IFF de niet opgenomen vakantie-uren uit.

4. Als bij het einde van het dienstverband blijkt dat je te veel vakantie hebt genoten, verrekent IFF het teveel betaalde bij de eindafrekening. Deze verrekening vindt alleen plaats als je wordt ontslagen op grond van een dringende reden of wanneer je zelf ontslag hebt genomen.

5.8 Bijzonder verlof

Je hebt recht op bijzonder verlof volgens onderstaande tabel wanneer je de gebeurtenis bijwoont. Als het mogelijk is, informeer je de leidinggevende tenminste één dag voor de dag dat je bijzonder verlof wilt opnemen over de reden ervan. Dit doe je voor 9.30 uur.

Gebeurtenis	Tijdsduur (dag = werkdag of dienst)
Overlijden en/of uitvaart van partner	Dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart, aangevuld met maximaal 10 dagen rouwverlof, op te nemen binnen het kalenderjaar
Overlijden en/of uitvaart van thuiswonend (pleeg)kind	Dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart, aangevuld met maximaal 10 dagen rouwverlof, op te nemen binnen het kalenderjaar
Overlijden en/of uitvaart van uitwonend (pleeg)kind, (schoon)ouders en aangehuwde kinderen	Dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart
Uitvaart van grootouders, kleinkind, broer, zus, zwager en schoonzus	1 dag
Ondertrouw van de medewerker	½ dag
Huwelijk/geregistreerd partnerschap van de medewerker	Dag van het huwelijk/geregisteerd partnerschap en 3 dagen voorafgaand of aansluitend hieraan.
Huwelijk van (pleeg)kind, kleinkind, (schoon)ouders, broer, zus, zwager of schoonzus	1 dag
25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker	1 dag
25-, 40-jarig huwelijk van ouders / schoonouders van de medewerker	1 dag
50-jarig huwelijk van ouders / schoonouders / grootouders van de medewerker	1 dag
60- en 65-jarig huwelijk van ouders / schoonouders	1 dag
25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de medewerker	1 dag
Bevalling van de partner	Als je partner bevalt of is bevallen, heb je recht op wettelijk geboorteverlof. Dat betekent dat je eenmaal de wekelijkse arbeidsduur kan opnemen binnen 4 weken na de geboorte. Daarnaast heb je conform de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur extra geboorteverlof. Tijdens dit verlof ontvang je een uitkering van 70% van het maximum dagloon. Deze uitkering vult IFF aan tot 100% van het loon voor een maximum van 5 weken in totaal.

Noodzakelijk bezoek aan een arts, tandarts of medisch specialist, dat niet plaats kan vinden in de vrije tijd van de medewerker.	1,5 uur en voor bezoek aan een specialist kan in bijzondere gevallen een langer verzuim worden toegestaan.
Verhuizing	1 dag per jaar
Vakbondsverlof, als de bedrijfsomstandigheden het toelaten	De duur van het verlof is gelijk aan de duur van de bijeenkomst. De vakbond vraag het verlof schriftelijk en tijdig aan bij IFF, wanneer een medewerker lid is van de betrokken vakbond of een hieraan verbonden jongerenorganisatie en de medewerker: - als officieel afgevaardigde deelneemt aan bijeenkomsten van (organen van) de vakbond die zijn vastgelegd op een lijst ten behoeve van IFF; - deelneemt aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
Vervullen bijzondere, persoonlijke wettelijke verplichting, die niet plaats kan vinden in de vrije tijd van de medewerker.	De benodigde uren, voor een persoonlijke verplichting buiten je schuld ontstaan bij of krachtens de wet. Dit is onder aftrek van de vergoeding, die je van derden ontvangt of kan ontvangen.
Do More Good Day Dit is een dag die wordt ingezet om iemand anders te helpen. Bijvoorbeeld: (georganiseerd) vrijwilligerswerk, helpen op de school van je kind, of mantelzorgtaken.	1 dag of 2 halve dagen per kalenderjaar.
Reservisten IFF steunt medewerkers die reservist zijn of willen worden en daarmee (tijdelijk) werkzaamheden verrichten ten behoeve van de maatschappij.	IFF is bereid dit te faciliteren in de vorm van: • 3 extra Do-more-good days die alleen kunnen worden in gezet voor reservisten-activiteiten, • Langdurige actieve inzet te ondersteunen door onbetaald verlof toe te kennen en • Afspraken te maken over baangarantie bij terugkomst.

6. FUNCTIE & BELONING

6.1 Indeling in functiegroep en salarisschaal

1. Je ontvangt schriftelijk bericht over de functiegroep waarin je bent ingedeeld, de salarisschaal die van toepassing is, het salarisbedrag en eventueel de treden waarop het salaris is gebaseerd.

2. De functies zijn ingedeeld in functiegroepen op basis van functiewaardering volgens de ORBA-systematiek.

3. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal die is opgebouwd uit treden.
   Je wordt in de salarisschaal geplaatst waarin je functie is ingedeeld.

   Wanneer je in een functie start, krijg je in het algemeen het salaris dat hoort bij 0 treden.
   In bijzondere gevallen kan er een hoger aantal treden worden toegekend. Bijvoorbeeld wanneer je ergens anders relevante ervaring hebt opgedaan.

4. De intern bij de functiewaardering toegepaste methoden en procedures en de functierangorde zijn opgenomen in het Personeelshandboek (in het Reglement Functiewaardering cao).

6.2 Loopbaanlijnen

1. Wanneer je meerdere jaren bij IFF nodig hebt de vaardigheden te krijgen die nodig zijn voor het uitoefenen van een bepaalde functie, dan is het salaris mede gebaseerd op jouw groei in de van toepassing zijnde loopbaanlijn.

2. De loopbaanlijnen worden bij indiensttreding met jou besproken. Ze zijn van toepassing op het bepalen van je salaris, in combinatie met een opleidingsschema en de periodieke beoordeling. Hierbij wordt ook gekeken naar de functievolwassenheid.

6.3 Salaris bij plaatsing in een lagere salarisschaal

1. Beschik je nog niet over alle vaardigheden voor een bepaalde functie, dan word je tijdens je opleidingsperiode voor deze functie in een lagere salarisschaal ingedeeld. Dit is voor maximaal één jaar.

2. Moet je vanwege blijvende arbeidsongeschiktheid aangepast werk doen, dan kan IFF je naar redelijkheid indelen in een lagere salarisschaal. Hierbij is ook artikel 9 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid van toepassing.

6.4 Salaris bij plaatsing in een hogere functiegroep - promotie

1. Word je in een hoger ingedeelde functie geplaatst als gevolg van promotie, dan wijzigt je salaris op het moment dat je wordt geplaatst in de hogere functiegroep.

2. Er kan voor maximaal 3 maanden een beoordelingsperiode worden afgesproken waarin je je oorspronkelijke salaris houdt.

3. Bij promotie word je ingedeeld op een bedrag dat tenminste 3% hoger is dan het geldende salaris.

4. Valt de promotie samen met de jaarlijkse salarisaanpassing per 1 januari, dan wordt het geldende salaris eerst verhoogd met de jaarlijkse salarisaanpassing. Daarna wordt het nieuwe salaris volgens de promotie vastgesteld.

6.5 Salaris bij plaatsing in een hogere functiegroep - functiewaardering

Wanneer je in een hoger ingedeelde functiegroep wordt geplaatst als gevolg van functiewaardering, dan word je in de daarbij behorende hogere salarisschaal ingedeeld op het naasthogere bedrag.

6.6 Afbouw salaristoeslag hogere functiegroep

Indien er sprake is van een salaristoeslag op het moment van herindeling in een hoger ingedeelde functiegroep wordt de salaristoeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.

6.7 Salaris bij plaatsing in een lagere functiegroep

1. Als je geplaatst wordt in een functie die ingedeeld is in een lagere functiegroep die gekoppeld is aan een lagere salarisschaal, dan informeert IFF je hierover voorafgaand aan deze plaatsing. Je ontvangt een schriftelijke bevestiging hiervan en van de afspraken betreffende je salaris.

2. Als bij de indeling blijkt dat het nieuwe salaris in de lagere salarisschaal niet gelijk is aan je huidige salaris, wordt een salaristoeslag vastgesteld. De salaristoeslag is het verschil tussen je huidige en het nieuwe salaris. Deze salaristoeslag wordt bij de verhoging van de salarisschalen ieder jaar afgebouwd met 1% van het schaalsalaris van je nieuwe salarisschaal bij 0 functiejaren.

3. Wanneer je als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, zal je in de maand die volgt op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden, in de lagere salarisschaal worden ingedeeld. De hoogte van je huidige salaris wordt niet aangetast.

4. Als je wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek in een functie wordt geplaatst die ingedeeld is in een lagere functiegroep en die gekoppeld is aan een lagere salarisschaal, zal je in de maand die volgt op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden, in de lagere salarisschaal worden ingedeeld. Je ontvangt vervolgens een salaris dat past bij je leeftijd, of je ontvangt een salaris op basis van toekenning van zoveel functiejaren als nodig zijn om te komen tot het eerstvolgende lagere salarisbedrag in de nieuwe salarisschaal.

5. Ben je 10 jaar of minder verwijderd van de voor jou geldende AOW-leeftijd en heb je een salaristoeslag, dan zal deze salaristoeslag of het restant daarvan niet (verder) meer worden afgebouwd.

6. Salaristoeslagen die zijn vastgesteld voor medewerkers van 60 jaar of ouder worden bij algemene verhogingen van de salarisschalen gelijktijdig en in gelijke mate verhoogd.

7. Als je geplaatst wordt in een functie die ingedeeld is in een hogere functiegroep die gekoppeld is aan een hogere salarisschaal, wordt de salaristoeslag verminderd. De hoogte van de vermindering is gelijk aan de hoogte waarmee je nieuwe salaris stijgt.

6.8 Geen loondoorbetaling

1. IFF is niet verplicht het maandinkomen in de eerste zes maandendoor te betalen bij schorsing van een medewerker. Dit is een uitzondering op artikel 7:628 BW.

2. Ook is IFF niet verplicht tot het doorbetalen van het maandinkomen bij de invoering van de verkorte werkweek (inclusief een zogenaamde nulurenweek) of bij de verlenging van de vergunning van een verkorte werkweek.

Bij de invoering moet IFF dan wel, na overleg met de vakbonden, een daarvoor vereiste vergunning hebben aangevraagd en gekregen volgens artikel 8 BBA. Cao partijen vinden een termijn van een week voldoende voor het voorafgaand overleg.

Voor de verlenging van de vergunning geldt dat bij ongewijzigde voortzetting de vakbond tijdig wordt geïnformeerd. Voor de verlenging geldt dat bij afwijkende aantallen uren dat verkort zal worden gewerkt of bij afwijkende aantallen medewerkers dat deze vergunning alleen na overleg met de vakbonden kan worden aangevraagd.

3. In de gevallen waarin het maandinkomen moet worden doorbetaald, geldt het maandinkomen zoals gedefinieerd in deze cao. Partijen kunnen echter een afwijkende regeling treffen ten aanzien van het begrip maandinkomen.

6.9 Jaarlijkse salarisaanpassing salarisschaal met treden

1. Val je onder de salarisschaal met treden dan stelt IFF ieder jaar per 1 april jouw salaris vast. Deze salarisaanpassing vindt plaats tot het maximum van de schaal in de geldende functiegroep is bereikt.

2. Is er sprake van onvoldoende functioneren op basis van de uitkomst van systematische beoordelingen, dan kan IFF het toekennen van een volgende trede uitstellen. Gedurende een periode van 6 maanden wordt een individueel verbeterplan overeengekomen en uitgevoerd. Indien het functioneren in deze 6 maanden voldoende is verbeterd, zal bij het afronden van dit verbetertraject alsnog een functiejaar worden toegekend.

3. Het beoordelingsgesprek moet voor 31 januari van het nieuwe kalenderjaar hebben plaatsgevonden. De termijn van 6 maanden gaat in op het moment dat medewerker en IFF samen het individuele verbeterplan hebben opgesteld en overeengekomen. Indien het beoordelingsgesprek door toedoen van IFF niet voor 31 januari heeft plaatsgevonden, wordt een volgend functiejaar automatisch toegekend.

4. Is er sprake van bovenmatig functioneren gedurende een langere periode, dan kan IFF twee treden toekennen.

5. Je komt niet in aanmerking voor de jaarlijkse salarisaanpassing, wanneer je op of na 1 oktober in dienst bent gekomen of wanneer je een salarisverhoging ontvangt, die niet voortvloeit uit een promotie.

6.10 Jaarlijkse uitkeringen

Vakantietoeslag

Als je in dienst bent op 31 mei ontvang je jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag van 8%. De basis voor de berekening van de vakantietoeslag is 12 maal het maandinkomen over de maand mei. De vloer van de vakantietoeslag ligt op het niveau van salarisgroep drie, met twee treden.

6.11 Uitbetaling salaris

Het salaris wordt uiterlijk aan het einde van iedere kalendermaand betaalt.

6.12 Verhoging salarisschalen

1. Eerst worden met ingang van 1 juli 2026 de salarisschalen en de feitelijke salarissen van de cao-medewerkers structureel verhoogd met 2%.

2. Vervolgens worden met ingang van 1 januari 2027 de salarisschalen en de feitelijke salarissen van de cao-medewerkers structureel verhoogd met 1,5%.

3. De salarisschalen zijn in bijlage 1A opgenomen.

7. COMPENSATIE, VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

7.1 Ploegentoeslag

1. Werk je in ploegendienst dan ontvang je de volgende toeslagen:
   - 2-ploegendienst: 14,5% van het salaris;
   - 3-ploegendienst: 20,5% van het salaris;
   - 5-ploegendienst: 30% van het salaris.

2. Voor alternatieve ploegendiensten wordt de toeslag vastgesteld op basis van de hierboven genoemde percentages.

3. Bij plaatsing in een ploegendienst in de loop van een maand, ontvang je een toeslag op basis van de in die maand gewerkte diensten.

4. Werk je in een wisseldienst dan ontvang je een toeslag op basis van onderstaande klokurenmatrix.

Toeslagpercentages over basisuurloon

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	00:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	25,0%
22:00	23:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	126,6%
21:00	22:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	126,6%
20:00	21:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	126,6%
19:00	20:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	126,6%
18:00	19:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	126,6%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
09:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
08:00	09:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
07:00	08:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
06:00	07:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	25,0%	126,6%
05:00	06:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	25,0%	126,6%
04:00	05:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	126,6%
03:00	04:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	126,6%
02:00	03:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	126,6%
01:00	02:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	126,6%
00:00	01:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	126,6%

7.2 Afbouw ploegentoeslag

1. Wanneer je jonger bent dan 10 jaar voor de AOW-leeftijd en als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een dienstrooster met een lagere ploegentoeslag of in dagdienst wordt geplaatst, ontvang je de oorspronkelijke toeslag nog in de lopende maand en de maand daarna.

2. Vervolgens ontvang je 50% van het verschil tussen de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag. Deze ‘afbouw ploegentoeslag’ wordt uitbetaald over een bepaalde periode. De duur van die periode is

afhankelijk van het aantal jaren dat je ononderbroken in het oorspronkelijke rooster hebt gewerkt. In onderstaande tabel staat de afbouwperiode aangegeven.

Werkzaam in rooster	Afbouwperiode
3 tot 5 jaar	¾ jaar
5 tot 10 jaar	1 ⅓ jaar
10 tot 20 jaar	2 jaar
20 tot 30 jaar	3 jaar
Meer dan 30 jaar	4 jaar

7.3 Afbouw ploegentoeslag 10 jaar voor AOW

1. Als er een ploegentoeslag van toepassing is zal deze worden afgebouwd in de volgende situaties:
   - je wordt – anders dan op eigen verzoek – overgeplaatst in een dienstrooster met een lagere ploegentoeslag;
   - je wordt op eigen verzoek overgeplaatst in een dienstrooster met een lagere ploegentoeslag;
   - je wordt in dagdienst geplaatst, als er een passende functie is.

2. De ploegentoeslag wordt in stappen als volgt afgebouwd:
   a. De nieuwe ploegentoeslag per maand wordt vastgesteld;
   b. Het aantal volle jaren dat je hebt gewerkt in de laatst geldende ploegendienst wordt vastgesteld;
   c. Je ontvangt een ‘vloerbedrag’ van 2% van de ploegentoeslag voor ieder vol jaar dat je in de laatst geldende ploegendienst hebt gewerkt;
   d. Daarnaast ontvang je het verschil tussen de geldende ploegentoeslag (ad. a) en de vloer (ad. c). Dit verschil wordt in vier gelijke stappen van ieder zes maanden volledig afgebouwd.
   e. Vervolgens wordt het vloerbedrag jaarlijks afgebouwd met 10%.

7.4 Overwerkvergoeding in geld

Als er sprake is van overwerk, ontvangt zowel de voltijdmedewerker als de deeltijdmedewerker een vergoeding voor de gewerkte uren (uurloon) en een toeslag op het uurloon volgens onderstaande tabel:

Tijdstip	Toeslag
Maandag 07.00 uur tot zaterdag 07.00 uur	40%
Zaterdag 07.00 uur tot maandag 07.00 uur	100%
Feestdagen	200%

7.5 Overwerkvergoeding in tijd

De overwerkuren kunnen ook gecompenseerd worden in vrije tijd in plaats van doorbetaling van de gewerkte uren (uurloon). Je ontvangt in dat geval alleen de toeslag in geld.
Lukt het niet om binnen drie maanden na het ontstaan van het overwerk de vrije tijd (deels) op te nemen, dan wordt de overwerkvergoeding alsnog geheel of ten dele uitbetaald.

7.6 Rusttijd door overwerk

Heb je tijdens de dienst door het overwerk rusttijd nodig, dan zal dit als overwerk worden betaald tot een maximum van een half uur per dag of dienst.

7.7 Terugkomen voor overwerk

Als het overwerk niet aansluit op je normale werktijd, dan ontvang je de volgende vergoedingen:
- Reiskosten voor de uit- en thuisreis op basis van de gereden kilometers langs de kortste weg van huis naar werk; de vergoeding voor zakelijke kilometers is hierop van toepassing (zie Personeelshandboek).
- Een vergoeding voor de reistijd van 0,6% van het geldende salaris.

7.8 Feestdagentoeslag

Werk je op een feestdag tussen 00.00-24.00 uur dan geldt een toeslag voor die gewerkte uren van 200% op het uurloon.

7.9 Toeslag consignatie

1. Wanneer je buiten het voor jou geldende rooster voor consignatie bereikbaar en beschikbaar moet zijn, ontvang je daarvoor per etmaal consignatie een vergoeding over het geldende salaris van:

Tijdstip	Vergoeding
Maandag 07.00 uur tot zaterdag 07.00 uur	1%
Zaterdag 07.00 uur tot maandag 07.00 uur	2%
Feestdagen	4%

2. Je kunt niet verplicht worden tot een consignatiedienst wanneer je nog 10 jaar of korter werkt tot aan de AOW-leeftijd.

   Er geldt een overgangsregeling als je op 1 januari 2018 behoort tot de leeftijdsgroep van 55 tot en met 57 jaar. Je blijft dan vanaf 55 jaar vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van consignatie.

7.10 Toeslag verschoven uren

Er geldt een toeslag op je maand salaris van 0,25% per uur.

7.11 Toeslag tijdelijke waarneming

Als je tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarneemt, ontvang je per volledig waargenomen dag of dienst een toeslag van 1% van je salaris. Meer informatie vind je in de Regeling Vervangingstoeslag in het Personeelshandboek.

7.12 Toeslag wijziging normering arbeidsduur

Alleen voor degene die in dienst was voor 1 juli 2009 geldt vanaf 1 januari 2010 een toeslag in verband met de toenmalige wijziging van de norm voor de arbeidsduur.

Deze toeslag is:
- in geval van een dagdienst of een 2 ploegendienst een maandelijkse brutotoeslag van 1,2% van het salaris;
- in geval van een 3 ploegendienst een maandelijkse brutotoeslag van 3,2% van het salaris.

8. INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET (IKB)

8.1 Individueel Keuzebudget

Per 1 juli 2024 is het Individuele Keuzebudget (IKB) ingevoerd. Je hebt daarmee de keuze om jaarlijks of maandelijks een aantal arbeidsvoorwaarden in tijd of geld op te nemen. Meer informatie hierover is te vinden in de 'Regeling IKB cao-medewerkers' in het personeelshandboek.

Het IKB is een percentage van het maandinkomen en komt overeen met de rechten die je had voor 1 juli 2024. Voor de medewerkers in de 5-ploegendienst geldt een ander basispercentage dan voor de medewerkers die niet in de 5-ploegendienst werken. Dit heeft te maken met de arbeidsvoorwaarden die zijn opgenomen in het IKB. Mocht je situatie wijzigen (je start of stopt met het werken in 5-ploegendienst), dan zal in lijn hiermee op dat moment het IKB-percentage worden aangepast. In onderstaande schema zie je de opbouw van het basispercentage:

Basissituatie	**5-ploegen**	**Niet 5-ploegen**
RUO	n.v.t.	80 uur
Collectieve toeslag	20 uur	20 uur
13e maand	het maandinkomen	het maandinkomen
Basispercentage	**9,50%**	**14,15%**
Individuele afwijking		
Leeftijdsuren	Indien van toepassing	Indien van toepassing

8.2 De bronnen van het IKB

1. RUO-uren

Werk je niet in de 5-ploegendienst dan zijn er 80 RUO-uren opgenomen in het IKB. De overige 24 RUO-uren blijven ADV-uren. Dit is geregeld in artikel 4.1.2.

2. Collectieve toeslag

De collectieve toeslag zoals deze bestond tot 1 juli 2024 en was geregeld in artikel 5.1.5 van de cao IFF 2024, is opgenomen in het IKB.

3. Leeftijdsuren

De regeling Leeftijdsuren bestaat niet meer. Sommige medewerkers hebben op individuele basis nog wel rechten in dat verband opgebouwd. Het basispercentage wordt voor deze medewerkers opgehoogd met de eventuele leeftijdsuren die zij hebben opgebouwd.

4. 13e maand

De 13e maand zoals deze bestond tot 1 juli 2024 en was geregeld in artikel 6.10 van de cao IFF 2024, is opgenomen in het IKB.

8.3 De doelen van het IKB

Je hebt vanuit het IKB de volgende keuzemogelijkheden in bestedingsdoelen:

- Je kunt het IKB omzetten naar verlof. Er geldt daarbij een maximum van 15 dagen per kalenderjaar.
- Je kunt het IKB maandelijks uit laten betalen.
- Je kunt het IKB opsparen en uit laten betalen op een moment naar keuze in een kalenderjaar.

Let op: als je in een kalenderjaar geen keuze maakt, betaalt IFF het IKB-budget jaarlijks in december uit in geld.

Heb je verlofuren gekocht uit het IKB, maar in het betreffende kalenderjaar niet opgenomen? Dan betaalt IFF deze uren uit in januari van het volgende jaar.

9. DUURZAME INZETBAARHEID

9.1 Individueel Opleidingsbudget (IOB)

1. Gedurende de looptijd van de cao stort IFF een bijdrage van 0,25% van je jaarsalaris in jouw IOB. Je bouwt het IOB maandelijks op. Dat wil zeggen dat de totale bijdrage van 0,25% van het jaarsalaris over 12 maanden verdeeld wordt opgebouwd.

2. Ga je uit dienst? Dan wordt het opgebouwde IOB budget niet uitbetaald.

3. Je kunt de bijdrage sparen voor een specifiek bestedingsdoel in het kader van opleiding en ontwikkeling. Vanaf 1 januari 2025 geldt dat in het geval je het budget in dat jaar niet gebruikt, het budget beschikbaar blijft om in de volgende jaren te besteden. IFF communiceert regelmatig over de mogelijkheden om het IOB in te zetten. Zie voor meer informatie het Personeelshandboek.

9.2 80-90-100 regeling

1. IFF wil faciliteren dat ook oudere medewerkers vitaal aan het werk kunnen blijven. In dat kader wil IFF de mogelijkheid bieden om op vrijwillige basis de arbeidsduur te verminderen tot 80%, tegen 90% van het salaris en 100% pensioenopbouw. Deze 80-90-100 regeling gaat in direct voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd:
   (a) voor cao-medewerkers in ploegendienst: 3 jaar voorafgaand aan de AOW;
   (b) voor cao-medewerkers in dagdienst: 2 jaar voorafgaand aan de AOW;
   (c) voor Graded medewerkers (niet cao): 1 jaar voorafgaand aan de AOW.

2. Je mag gebruik maken van zowel de 80-90-100 regeling als ook van de RVU regeling.

3. IFF heeft de 80-90-100 regeling uitgewerkt in het personeelshandboek.

9.3 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

1. IFF biedt medewerkers die in de doelgroep vallen van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken.

2. De RVU vrijstelling is een tijdelijke maatregel die eindigt op 31 december 2028. Voorwaarde voor de vrijstelling is dat de regeling alleen betrekking heeft op medewerkers die binnen drie jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en werkzaam zijn in een functie die door cao-partijen is aangemerkt als zwaar beroep.

3. IFF heeft de RVU-regeling uitgewerkt in het personeelshandboek.

10. PENSIOEN

10.1 Pensioenregeling

1. Zodra je voldoet aan de toetredingsvoorwaarden, neem je deel aan de pensioenregeling die uitgevoerd wordt door de Pensioenkring IFF bij het Algemeen Pensioenfonds STAP. De statuten en reglementen van het pensioenfonds zijn van toepassing.

2. IFF geeft pas na overleg met de vakbonden goedkeuring aan wijziging van de statuten of reglementen. Het betreft wijzigingen die van invloed zijn op de omvang van de uitkering of de bijdrage van de deelnemers.

3. De directie van IFF zal je niet uitzonderen van deelname aan de pensioenregeling zonder overleg met de vakbond.

4. Het pensioengevend salaris komt overeen met het Jaarinkomen.

5. Overzicht pensioenregeling.

Pensioenregeling	Kenmerk
Middelloonregeling (DB)	Tot een pensioengevend salaris van €79.866,- (2026) Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de in het afgelopen jaar toegepaste structurele cao-verhoging.
Beschikbare premieregeling (DC)	Voor het pensioengevend salaris van € 79.866,- tot € 137.800,- (2026) Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en aan de geldende fiscale bovengrens aangepast.
Opbouw	1,875% van het pensioengevend salaris
Werknemersbijdrage	Was je op 1 januari 2006 al in dienst van IFF, dan geldt een eigen bijdrage van 3,5% van het pensioengevend salaris. Ben je in dienst gekomen na 1 januari 2006 dan geldt een eigen bijdrage van 7% van het pensioengevend salaris.
Nabestaandenpensioen	Op basis van opbouw

11. VOORZIENINGEN

11.1 Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Het kan zijn dat je door ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat bent de werkzaamheden volledig of niet gedurende de afgesproken arbeidsduur uit te voeren. Dan gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

IFF betaalt maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen.

Het recht op loondoorbetaling en de uitzonderingen hierop zijn geregeld in artikel 7:629 BW.

2. Daarbovenop betaalt IFF maximaal 104 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen in je oorspronkelijke functie. Aan de loondoorbetaling en de aanvulling zijn bepaalde voorwaarden verbonden:
   - Je laat, op basis van de re-integratieverslagen, voldoende inspanningen zien tot re-integratie. Span je je niet voldoende in, dan heeft IFF het recht om vanaf de 4e maand vanaf de 1e ziektedag de aanvulling (tijdelijk) stop te zetten. Je ontvangt dan 70% van het maandinkomen;
   - Je houdt je aan de geldende regels en aanwijzingen bij ziekte, zoals beschreven in het Ziekteverzuimprotocol. Doe je dit niet, dan heeft IFF het recht de loondoorbetaling en/of de aanvulling te weigeren of op te schorten.
   - Je werkt mee aan een door IFF gevraagde second opinion. Tijdens de periode waarin op de aanvraag van de second opinion nog niet is beslist, betaalt IFF het loon door met een maximum van vier weken.
   - Je maakt gebruik van de aanwezige veiligheidsmiddelen en leeft de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid na. Weiger je dit, dan heeft IFF het recht de loondoorbetaling en/of de aanvulling te weigeren of op te schorten.

   Op gelijke wijze worden uitbetalingen gedaan c.q. aanvullingen verstrekt met betrekking tot de jaarlijkse uitkeringen.

3. De loondoorbetaling en de aanvullingen eindigen in ieder geval wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt. Heb je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan heb je geen recht op de aanvullingen.

11.2 Loondoorbetaling ouderschapsverlof

Ouders krijgen op basis van de wet ‘Betaald Ouderschapsverlof’ gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). IFF betaalt een aanvulling op deze wettelijke regeling over de eerste 9 weten tot 100% van het werkelijke loon. De medewerker mag zelf de keuze maken tussen de wettelijke regeling (Lokaal Ouderschapsverlof) en de door IFF aangeboden en vastgestelde “Global New Child Care Leave” regeling.

11.3 Arbeidsongeschikt na 104 weken

De wet WIA is van toepassing wanneer je na 104 weken ten minste 35% arbeidsongeschikt bent.
Er zijn 2 WIA-uitkeringen: de WGA-uitkering en de IVA-uitkering.

Er zijn 3 categorieën van arbeidsongeschiktheid:

I. Arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%;
II. Arbeidsongeschiktheid van 35%-80% (WGA); als je meer dan 80% arbeidsongeschikt bent, maar niet duurzaam.
III. Arbeidsongeschiktheid van meer dan 80%; je bent volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA).

<u><35% arbeidsongeschikt</u>

1. Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, blijf je in beginsel in dienst bij IFF. Het uitgangspunt is re-integratie in je huidige functie of in een andere functie binnen IFF.

2. Bij een succesvolle interne re-integratie, geldt dat de nieuwe salarisschaal niet meer dan één salarisschaal lager ligt dan de oude schaal (met een minimum van 85% van het oorspronkelijke salaris). De regels rondom plaatsing in een lagere functiegroep vanwege onbekwaamheid / eigen keuze zijn van toepassing.

3. In uitzonderlijke gevallen zal het niet mogelijk zijn een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker intern te re-integreren. Er wordt dan zo spoedig mogelijk een outplacementtraject gestart. Het outplacementtraject zal maximaal 6 maanden in beslag nemen. De kosten van dit traject zijn volledig voor rekening van IFF. Blijkt succesvolle externe re-integratie niet mogelijk, dan kan IFF na twee jaar ziekte het initiatief nemen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

<u>35%-80% arbeidsongeschikt (WGA)</u>

Als je in de regeling van de WGA komt, probeert IFF je in te zetten op voldoende benutting van de resterende verdiencapaciteit:

- Bij benutting van je restverdiencapaciteit van 50% of meer, betaalt IFF een aanvulling op de som van het dan geldende maandinkomen en de uitkering WGA. Deze aanvulling is het verschil tussen enerzijds de uitkomst van de som van de uitkeringen op basis van wettelijke regelingen én het dan geldende maandinkomen, en anderzijds het maandinkomen dat je ontving aan het einde van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid.

  De periode van aanvulling is maximaal één jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de toekenning van de WGA-loongerelateerde uitkering.

- Bij benutting van de restverdiencapaciteit van minder dan 50% betaalt IFF een aanvulling op de som van het maandinkomen en de uitkering WGA. Het is een aanvulling die het verschil is tussen enerzijds de uitkomst van de som van de uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en anderzijds het maandinkomen dat je ontving aan het einde van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid.

  De periode van aanvulling is maximaal één jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de toekenning van de WGA-loongerelateerde uitkering.

<u>80% - 100% arbeidsongeschikt (IVA)</u>

Als je in de regeling komt voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) ontvang je een uitkering van 75% van het maximum dagloon. IFF biedt je de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve excedentverzekering.

11.4 Collectieve verzekeringen

1. IFF heeft diverse collectieve verzekeringen afgesloten waaraan je vrijwillig kunt deelnemen. Het gaat dan om de collectieve zorgverzekering, de collectieve WGA-hiaat verzekering en de WIA-excedent verzekering. Deelname aan de collectieve WGA-hiaat verzekering is verplicht.

2. Een WGA-hiaat is het inkomensverlies dat ontstaat als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt en een WGA-uitkering krijgt. De premie van de collectieve WGA-hiaat verzekering komt voor de duur van deze cao volledig voor rekening van IFF.

   De WIA-excedent verzekering is een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering in het geval je meer verdient dan het maximale dagloon, waarover de wettelijke WIA-uitkering wordt berekend. De verzekering vult jouw inkomen aan tot 70% van het laatst verdiende loon. De premie voor deze WIA-excedent verzekering komt momenteel voor rekening van IFF. Daar bovenop biedt IFF de mogelijkheid tot een vrijwillige bijverzekering. Je kunt je bij verzekeren voor een aanvulling van 10%. Daarmee komt de verzekering tot 80% van het laatst verdiende loon. De kosten voor die 10% aanvulling komen voor jouw rekening.

3. Ben je arbeidsongeschikt en ontvang je een aanvulling van IFF op de loonbetaling, dan worden eventuele uitkeringen op grond van de WGA-hiaat en de WIA-excedent verzekering in mindering gebracht op de door IFF te betalen aanvullingen.

4. Gedurende de looptijd van deze cao zal IFF geen gebruik maken van zijn wettelijk recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de medewerkers te verhalen.

11.5 Tussentijdse wijzigingen

1. Zowel IFF als de vakbonden kunnen tijdens de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen voorstellen als er ingrijpende veranderingen zijn.

2. Als cao-partijen verschil van mening hebben over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen, dan winnen partijen hierover binnen vier weken advies in bij de Stichting van de Arbeid. Dit is een bindend advies.

3. Als cao-partijen binnen twee maanden nadat de wijzigingen zijn voorgesteld geen overeenstemming hebben bereikt, kan de cao per aangetekende brief worden opgezegd. Deze opzegging kan alleen worden gedaan door de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld. Hierbij geldt een opzegtermijn van één maand.

BIJLAGE 1A

Salarisschalen

Salarisschalen per 1 juli 2026 (inclusief een verhoging van 2%]

GROEP			3	4	5	6	7
FUNCTIEJAREN							
0 JAREN			3.083,00	3.192,00	3.357,00	3.584,00	3.942,00
1 JAREN			3.119,00	3.232,00	3.399,00	3.658,00	4.046,00
2 JAREN			3.159,00	3.282,00	3.464,00	3.739,00	4.157,00
3 JAREN			3.201,00	3.326,00	3.518,00	3.819,00	4.270,00
4 JAREN			3.243,00	3.379,00	3.581,00	3.893,00	4.378,00
5 JAREN			3.291,00	3.430,00	3.635,00	3.977,00	4.485,00
6 JAREN			3.334,00	3.477,00	3.691,00	4.056,00	4.593,00
7 JAREN			3.381,00	3.522,00	3.745,00	4.140,00	4.701,00
8 JAREN				3.583,00	3.811,00	4.227,00	4.808,00
9 JAREN					3.867,00	4.304,00	4.920,00
10 JAREN							5.022,00

Salarisschalen per 1 januari 2027 (inclusief een verhoging van 1,5%]

GROEP			3	4	5	6	7
FUNCTIEJAREN							
0 JAREN			3.129,00	3.240,00	3.407,00	3.638,00	4.001,00
1 JAREN			3.166,00	3.280,00	3.450,00	3.713,00	4.107,00
2 JAREN			3.206,00	3.331,00	3.516,00	3.795,00	4.219,00
3 JAREN			3.249,00	3.376,00	3.571,00	3.876,00	4.334,00
4 JAREN			3.292,00	3.430,00	3.635,00	3.951,00	4.444,00
5 JAREN			3.340,00	3.481,00	3.690,00	4.037,00	4.552,00
6 JAREN			3.384,00	3.529,00	3.746,00	4.117,00	4.662,00
7 JAREN			3.432,00	3.575,00	3.801,00	4.202,00	4.772,00
8 JAREN				3.637,00	3.868,00	4.290,00	4.880,00
9 JAREN					3.925,00	4.369,00	4.994,00
10 JAREN							5.097,00

BIJLAGE 1B

WML-schaal (in euro per maand)

Uitsluitend voor medewerkers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeids-beperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het WML (Wettelijk Minimum Loon) te verdienen, maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben, geldt een aparte loonschaal, naast de salarisschalen genoemd in bijlage 1a.

Deze schaal start op 100 % van het WML en dekt tot 120 % van het WML.

Tweemaal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het minimumloon landelijk opnieuw vastgesteld en worden de bedragen behorend bij de salarisschaal conform aangepast.

WML-schaal	1e jaar	2e jaar	3e jaar
Minimum loon	100%	110%	120%

BIJLAGE 2

PROTOCOLAFSPRAKEN

1. Schrappen schaal 1 en 2
   Er zijn binnen IFF geen functies (meer) die op grond van de functieweging in schaal 1 en 2 passen. In onderlinge samenspraak is daarom besloten om de cao-salarisschalen 1 en 2 definitief te verwijderen uit de cao, waardoor het startsalaris bij IFF verhoogd wordt naar tenminste € 18,- per uur, per 1 januari 2027.

2. Werkingssfeer cao
   IFF is een functiewaarderings- en -wegingsonderzoek gestart met als doel een evenwichtige balans te realiseren tussen de beloningssystemen binnen de cao en het Graded-systeem. Binnen dit onderzoek worden functies geanalyseerd die zijn ingedeeld in cao-schalen 6 en 7 en de functies op Job Level 2. Een deel van deze functies is reeds opnieuw beschreven en gewogen, waarbij zowel de functiezwaarte als het bijbehorende carrièrepad in ogenschouw zijn genomen. Het functieonderzoek zal in de komende periode door IFF worden voortgezet. Zodra het onderzoek volledig is afgerond, worden de betreffende medewerkers hierover geïnformeerd. Daarnaast worden vakbonden over de voortgang van het functieonderzoek geïnformeerd en zal het onderwerp op de agenda zijn bij periodiek overleggen.

3. Echte banen
   IFF en vakbonden streven er naar dat structureel werk wordt uitgevoerd door mensen in dienst bij IFF. Vakbonden zijn geïnformeerd over hoe groot de flexibele schil is op de verschillende afdelingen en of een flexkracht een structurele arbeidsplaats invult. Het getoonde overzicht biedt inzicht en geeft aan dat er al een goede basis ligt de flexibele schil niet onnodig groot te maken.

4. Volgorde opnemen verlof
   IFF komt tegemoet aan de wens van medewerkers om de volgorde van het opnemen van verlofdagen aan te passen. De aanpassing stimuleert medewerkers om aangekochte verlofdagen eerder op te kunnen nemen en deze naar eigen inzicht in te zetten, passend bij de levensfase waarin zij zich bevinden. De medewerker kan hierdoor flexibeler omgaan met het aankopen en opnemen van verlofdagen.

   De volgorde waarin dagen kunnen worden opgenomen sluit aan bij de volgorde van de vervaldatum van de uren, waarbij de uren die het laatste vervallen, het laatst kunnen worden opgenomen.

VOLGORDE NU:	VOLGORDE WORDT:
ADV	ADV
Wettelijke dagen	Aangekochte dagen
Bovenwettelijke dagen	Wettelijke dagen
Aangekochte dagen	Bovenwettelijke dagen

   De werkwijze wordt in de komende tijd concreet ingericht en vastgelegd in het Personeelshandboek. IFF zal hierover communiceren, zodra IFF e.e.a. heeft ingericht.

5. Reiskosten woon-werk
   IFF betaalt per 1 juli 2026 iedere cao-medewerker € 150,- bruto. Dit is een eenmalige tegemoetkoming voor de stijging van de brandstofprijzen. Een parttime medewerker ontvangt de tegemoetkoming van € 150,- bruto naar rato van het dienstverband.

6. Loontransparantie
   IFF zal de Europese regelgeving inzake Loontransparantie doorvoeren, wanneer de wetgeving in Nederland is bekrachtigd. De voorbereidingen hiervoor zijn in volle gang. De vakbonden worden periodiek op de hoogte gehouden over de voortgang.

7. Vakbondscontributie
   De afspraak voor vergoeding van de contributie van het lidmaatschap van een vakorganisatie die partij is bij deze cao, wordt voor de duur van deze cao gecontinueerd.
   De peildatum van het lidmaatschap in 2026 is 1 maart 2026, de medewerker dient derhalve voor 1 maart 2026 in dienst te zijn bij IFF om in aanmerking te komen voor de vergoeding over 12 maanden in 2026.

8. Werkgeversbijdrage
   De zogenaamde AWVN werkgeversregeling wordt voor de duur van de cao gecontinueerd. De uitvoering van deze regeling is in handen van het FIB (Fonds Industriële Bonden).