COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor het personeel werkzaam bij
Koninklijke Talens B.V.

1 maart 2026 t/m 31 maart 2027
(RVU-regeling t/m 31 december 2026)

De ondergetekenden:

Koninklijke Talens B.V. te Apeldoorn,

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht ,

elk als partij ter andere zijde,

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, waarvan de tekst ingaande 1 maart 2026 luidt als hierna is opgenomen.

ROYAL TALENS

INHOUDSOPGAVE

Bladzijde

A. ALGEMEEN 3

Artikel 1 Definities 3
Artikel 1A Deeltijdarbeid 4
Artikel 2 Duur, wijziging en verlenging van de overeenkomst 5
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen 6
Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer 7

B. AARD VAN HET DIENSTVERBAND 10

Artikel 5 Aanstelling en ontslag 10
Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster 12

C. FUNCTIEWAARDERING EN BELONING 14

Artikel 7 Functiegroepen 1 t/m 16 14

D. AFWEZIGHEID 21

Artikel 8 Vakantie 21
Artikel 9 Verlof 24
Artikel 10 Ouderschapsverlof 25
Artikel 11 Verzuim / bijzonder verlof 25
Artikel 12 Feestdagen en 5 mei 27
Artikel 13 Arbeids(on)geschiktheid 27
Artikel 14 Oudere werknemers 30
Artikel 15 Scholing en vorming 31

E. DIVERSEN 34

Artikel 16 Vakantietoeslag 34
Artikel 17 Winstdelingsregeling 34
Artikel 18 Pensioen 35
Artikel 19 Sociaal Verslag 36
Artikel 20 Vakverenigingswerk 36

F. BIJLAGEN 38

Bijlage 1a Salarisschalen per 1 juli 2026 38
Bijlage 1b Participatieschaal per 1 maart 2026 42
Bijlage 2 Protocol inzake het werkgelegenheidsbeleid 43
Bijlage 3 Scholingsprotocol 46
Bijlage 4 Protocol arbeid gehandicapte werknemers 47
Bijlage 5 Beroepsprocedure bij functie-indeling 48
Bijlage 6 Protocol inzake Wet Verbetering Poortwachter 49
Bijlage 7 Overzicht mogelijkheden cao à la carte 50
Bijlage 8 Protocol bij cao 2026-2027 51

A. ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a.	**Werkgever:**	:	Koninklijke Talens B.V. als de in de aanhef van deze overeenkomst onder de term "partij ter ene zijde" aangeduide rechtspersoon;
b.	**Vakverenigingen**	:	de contracterende partijen ter andere zijde;
c.	**Werknemer (m/v)**	:	de persoon in dienst van de werkgever (m/v) met standplaats in Nederland, die is ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 16;
d.	**Arbeidsgehandicapte werknemer**	:	de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheids-uitkering op grond van de ZW, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
e.	**Ondernemingsraad**	:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemings-raden;
f.	**Maand**	:	een volle kalendermaand;
g.	**Week**	:	een volle kalenderweek;
h.	**Dienstrooster**	:	een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers gewoonlijk met hun arbeid beginnen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
i.	**Normale arbeidsduur**	:	het aantal uren, dat de werknemers gewoonlijk volgens dienst-rooster hun werkzaamheden verrichten;
j.	**Maandsalaris**	:	het vastgestelde brutosalaris per maand overeenkomstig artikel 7. Per 1 januari 2010 is de arbeidsomstandigheden toeslag in de voorkomende gevallen tevens verwerkt in de individuele maand-salarissen;
k.	**Maandinkomen**	:	maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in lid m;
l.	**Jaarsalaris**	:	het bruto maandsalaris maal 12, verhoogd met de vakantietoeslag volgens artikel 16;
m.	**Jaarinkomen**	:	het jaarsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen ingevolge artikel 7 vanaf lid 10, voor zover deze een vast karakter dragen;
n.	**Uurwaarde**	:	0,575% van het maandsalaris (inclusief verlof-/ADV-rechten).
o.	**Ingeleende arbeidskracht**	:	de natuurlijke persoon, die, anders dan ter uitvoering van resp. in het kader van, een door werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van werkgever, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Artikel 1A Deeltijdarbeid

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

De werknemer kan, met inachtneming van een in de onderneming geldende procedure, een verzoek tot werken in deeltijd indienen.

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van de procedure die binnen de onderneming geldt voor het indienen van een deeltijdaanvraag.

De behandelingstermijn bedraagt maximaal drie maanden. De goedkeuring of afwijzing geschiedt schriftelijk, waarbij in geval van afwijzing de motieven worden aangegeven.

De werkgever zal, zo nodig met aanpassing van de functie, met de deeltijdaanvraag instemmen tenzij onoverkomelijke organisatorische problemen dit beletten.
Een en ander overeenkomstig de Wet Flexibel Werken.

Op individuele basis zijn werknemers gerechtigd in deeltijd 4x9 uur te gaan werken, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten.

Artikel 2 Duur, wijziging en verlenging van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 maart 2026 en eindigt van rechtswege 31 maart 2027, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1. Algemeen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg, toepassing of inachtneming van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij, die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is, dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast, of niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen.
Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gerede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

3.2. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar de geldende collectieve arbeidsovereenkomst(en) en naar een eventueel geldend bedrijfsreglement.
Het is mogelijk dat de werknemer gedurende zijn loopbaan voor de noodzaak wordt geplaatst een aanvullende individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij onder meer het zogenaamde concurrentiebeding wordt geregeld. Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met de partijen ter andere zijde overleg gepleegd. De vakverenigingen zullen bevorderen, dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.
Van de mogelijkheid met de werknemer een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd aan te gaan, zal door de werkgever slechts in bijzondere omstandigheden, de onderneming of de arbeidsplaats betreffende, gebruik worden gemaakt.

3.3. Werkgelegenheid

Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is door de werkgever enerzijds en de vakverenigingen anderzijds een protocol overeengekomen. Dit protocol is in bijlage 2 van deze cao opgenomen.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

4.1. Werkomstandigheden

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient dan ook ter zake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheids-middelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt. Hij dient dan ook de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken, indien de risico's in het werk daartoe aanleiding geven, door een door, of met instemming van, de werkgever gekozen arts.

4.2. Werkzaamheden

De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.
De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de werknemers kunnen worden verlangd.

4.3. Werktijden

De werknemer is verplicht zich voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

De werknemer beneden 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten, met dien verstande dat de werkgever gehouden is ervoor zorg te dragen dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal geldende werktijden en dat in elk geval de desbetreffende wettelijke bepalingen en de voorschriften van deze overeenkomst in acht worden genomen.

In functies waar t.b.v. de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Aan de ondernemingsraad zal periodiek informatie worden verstrekt over de omvang van het overwerk als bedoeld in artikel 7.11 en 7.18, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

4.4. Arbeidsgehandicapte werknemers

De *werkgever* is gehouden een beleid te voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voor zover dit redelijkerwijs in zijn vermogen is gelegen en met in acht neming van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen. Dit beleid zal ten minste de elementen bevatten die in bijlage 4 bij deze cao zijn neergelegd.
De *werknemer* is gehouden aan de uitvoering van dit beleid medewerking te verlenen, alsmede de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

4.5. Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd

De werkgever zal er zich toe inspannen dat de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever worden versterkt.

De betreffende werknemer is gehouden aan de inspanningen van de werkgever alle redelijkerwijs van hem te verlangen medewerking te verlenen.

4.6. Nevenwerkzaamheden

Voor werkzaamheden in loondienst elders of als zelfstandige, is schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. Onder nevenwerkzaamheden worden mede begrepen commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.
Alleen wanneer de werkgever een objectieve rechtvaardiging daarvoor heeft, kan hij de werknemer toestemming voor nevenwerkzaamheden onthouden.

4.7. Geheimhouding

a. De werknemer is verplicht noch tijdens de dienstbetrekking, noch na beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden mededeling te doen aangaande enige - op welke wijze dan ook - tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming.

b. De werknemer is verplicht - in het kader van de privacybescherming - alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.

c. Het is de werknemer verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.

d. Al dergelijke correspondentie, aantekeningen, tekeningen, berekeningen etc., ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, onverwijld aan de werkgever ter hand worden gesteld.

4.8. Cao-tekst

De werkgever zal ervoor zorg dragen, dat iedere werknemer een cao-tekst wordt uitgereikt, zo mogelijk binnen twee maanden nadat over deze tekst overeenstemming is bereikt.

4.9. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden, en voor de werknemer bestemd zijn, worden geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

4.10. Ingeleende arbeidskrachten

a. In het kader van “Gelijk werk, gelijk loon” zullen uitzendkrachten worden beloond volgens de Koninklijke Talens cao.

b. De werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet. De werkgever maakt in principe gebruik van uitzendbureaus die SNA-gecertificeerd zijn.

c. Indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (meer dan 9 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een vast contract kan worden aangeboden.

d. De werkgever verzekert zich ervan dat uitzendkrachten beloond worden conform deze cao op basis van de definitie van de inlenersbeloning, zoals deze in de inleners-cao is opgenomen. Dit betekent dat de uitzendkracht alle arbeidsvoorwaarden ontvangt conform deze cao waarhij volgens de inlenersbeloning ook recht op heeft.

B. AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 5 Aanstelling en ontslag

5.1. Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden.

Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan wederpartij beëindigen.

5.2. Aard van het dienstverband

Een dienstverband kan worden aangegaan:
a. voor onbepaalde tijd;
b. voor een bepaalde tijdsduur;
c. voor het verrichten van een bepaald karwei;
d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

5.3. Dienstverband voor onbepaalde tijd

a. *Beëindiging dienstverband door opzegging*

De werkgever zowel als de werknemer kunnen het dienstverband beëindigen door schriftelijke opzegging met inachtneming van het gestelde in artikel 7:672 leden 1 en 2 sub b, c en d BW. Onverminderd het bovenstaande geldt echter, dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van een maand kan geschieden.

b. *Beëindiging dienstverband op de pensioendatum*

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

De mogelijkheden tot vervroegen of uitstellen van de ingangsdatum van enige pensioenuitkering, worden bepaald door het betreffende pensioenreglement en/of de wet.

In overleg kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, na de hierboven genoemde datum. Bij een dergelijke overeenkomst geldt een opzegtermijn van minimaal een maand

5.4. Dienstverband voor een bepaalde tijdsduur

Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer afloopt, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk of hij het dienstverband al dan niet wil voortzetten. Bij voortzetting informeert hij de werknemer tevens over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voorzetten Het bepaalde in artikel 7: 670 BW lid 3 (opzegverbod tijdens militaire dienstplicht) is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.

5.5. Dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei

Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei, waarvoor het dienstverband werd aangegaan.
Het bepaalde in de in lid 4 bedoelde artikelen van het BW is ook op het in dit lid bedoelde dienstverband niet van toepassing.

5.6. Dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen.
Het bepaalde in de in lid 4 bedoelde artikelen van het BW is ook op het in dit lid bedoelde dienstverband niet van toepassing.

5.7. Ontslag op staande voet

Ieder dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende reden zoals bedoeld in de artikelen 7:678 BW (voor werkgever) of 7:679 BW (voor werknemer). De werkgever zal, wanneer hij een dergelijke beslissing neemt, de ondernemingsraad, zo mogelijk vooraf, hierover informeren.

5.8. Tussentijds opzeggen

De arbeidsovereenkomsten als bedoeld in de leden 4, 5 en 6 van dit artikel kunnen door zowel werknemer als werkgever tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster

6.1. Arbeidsduur

a. Voor de werknemers geldt een arbeidsduur volgens dienstrooster van gemiddeld 38 uur per week, doordat in verband met arbeidsduurverkorting verlofrechten zijn toegekend, zoals vermeld in artikel 9.3.
b. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen.
De werktijd op enige dag zal daarbij niet langer zijn dan 9 uur en niet korter dan de geldende bloktijd.

6.2. Werkdagen en roosters

a. Normaliter wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt tussen 7.00 en 18.00 uur.
b. De bedrijfsleiding kan ten behoeve van het opvangen van seizoensdrukte tijdelijk een rooster instellen van 4 x 9,5 uur individuele werktijd.
c. Met inachtneming van de standaardnormen van de oude Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluiten (ATB) alsmede het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) worden de arbeidstijden en dienstroosters (inclusief de rusttijden binnen de onderneming) vastgesteld.
d. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten.

6.3. Dienstroosterwijzigingen

Een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een werktijdenregeling zal de werkgever eerst nemen nadat de Ondernemingsraad hiermede heeft ingestemd.

6.4. Rusttijden (alleen voor de functiegroepen 1 t/m 8)

Indien een werknemer arbeid heeft verricht tussen 8 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep.

Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de toeslag extra opkomst ingevolge artikel 7.12.a. komt te vervallen.

Geen recht op betaald verzuim ontstaat evenwel, wanneer:
- deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de standaardaanvangstijd worden gebezigd),
- eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint. Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden, behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

6.5. Consignatie

Met het oog op de mogelijkheid, dat zich onverwacht storingen in het bedrijf voordoen, kan het noodzakelijk zijn, dat een aantal werknemers buiten de normale werktijd elk ogenblik bereikbaar en beschikbaar is. De hiervoor aangewezen werknemers zullen daartoe bij toerbeurt geconsigneerd zijn.

6.6. Tweeploegendienst

Voor een tweeploegendienst (ochtend en middagdienst) geldt een percentage van 14% van het maandsalaris. Dit percentage is gebaseerd op een volledige ploegendienst en is niet van toepassing op een gedeeltelijke ploegendienst van enkele diensten of dagdelen per maand. De roostering en condities voor een tweeploegendienst worden afgestemd met de ondernemingsraad.

C. FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

Artikel 7 Functiegroepen 1 t/m 16

7.1. Algemeen

a. Iedere werknemer heeft recht op een salaris, dat als volgt wordt uitbetaald:
   - een maandsalaris, vastgesteld volgens de bepalingen van dit artikel
   - salarissen worden op twee decimalen afgerond in plaats van op hele euro's
   - een vakantietoeslag, vastgesteld overeenkomstig artikel 16.
   - het maandsalaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

b. De vastgestelde maandsalarissen gelden indien de werknemer gedurende de hele maand in dienst van de werkgever is. Bij in- of uitdiensttreding tijdens de maand wordt een evenredig deel van het maandsalaris betaald.

c. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. De werkwijze bij deze indeling, de bijbehorende schalen met maandsalarissen en de toepassing daarvan, zijn , vastgelegd in artikel 7.2. De werknemers krijgen schriftelijk bericht over de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld en de hoogte van hun salaris.

7.2. Indeling in functiegroepen

a. Functies worden onderzocht en ingedeeld door een functiewaarderingsdeskundige van de AWVN. De manager van de functie stelt een functiedocument op met de kerntaken. De deskundige houdt een interview en bezoekt, indien nodig, de werkplek. Na goedkeuring van het definitieve document door manager en MT lid, wordt de functie uitgepunt met de ORBA methode en ingedeeld in een functiegroep.

b. Herindeling kan, conform de geldende procedure, zowel door de betrokken werknemer (s) als de werkgever worden aangevraagd.

c. Indien tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden welke is opgenomen in bijlage 5.

7.3. Plaatsing in salarisgroepen

Algemeen

a. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, met een minimum en maximum bedrag per salarisgroep. Deze staan vermeld in artikel 7 lid 5.

Plaatsing in salarisgroep

b. Een werknemer, die over de opleiding, ervaring en/of kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep geplaatst, behorend bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, behoudens het in de volgende leden bepaalde.

c. De werknemer die bij aanstelling of plaatsing in een hogere functiegroep, wel over de juiste opleiding, maar nog niet over de ervaring of kundigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van de functie vereist zijn, kan gedurende een aan betrokkene schriftelijk mede te delen periode in een lagere salarisgroep geplaatst worden.

d. Heeft de nieuwe werknemer elders reeds ervaring opgedaan in een soortgelijke functie, dan kan eventueel een hoger maandsalaris worden overeengekomen, door toekenning van een of meerdere periodieken.

Participatieschaal

Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt in de cao een afzonderlijke loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt na 4 stappen op 120% WML. Zie bijlage 1c.

7.4. Jaarlijkse herziening maandsalarissen

Functiegroepen 1 t/m 8

a. De maandsalarissen van werknemers in de aanloopschaal worden per 1 januari met minimaal 1 periodiek verhoogd.
b. Werknemers op wie de functieschaal van toepassing is, ontvangen per 1 januari van enig jaar de periodieke verhoging van hun functieschaal, dan wel een gedeelte daarvan, indien het maximum maandsalaris zou worden overschreden.
c. Werknemers die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst zijn getreden en ingedeeld zijn in een functieschaal, komen op 1 januari daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.

Functiegroepen 9 t/m 16

a. Onverminderd het bepaalde in de leden c t/m e van dit artikel ontvangt een werknemer die op 1 juli reeds in dienst was, per 1 januari van enig jaar de standaard periodieke verhoging, behorende bij zijn salarisgroep, voor zover daarmede het standaard maximum van de salarisgroep niet wordt overschreden.
b. Geen werknemer ontvangt een salaris dat lager is dan het standaard minimum van zijn salarisschaal.

Afwijkingen van de standaard periodieke verhoging en het standaard maximum salaris

Kleinere periodiek dan standaardperiodiek

c. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan een werknemer in plaats van de standaard periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Elke werknemer zal eventueel na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaard periodieke verhogingen in zijn salarisgroep ten minste een maandsalaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep. Werknemers ingedeeld in salarisgroep 9 zullen evenwel binnen die periode tenminste een maandsalaris ontvangen dat gelijk is aan het maximum maandsalaris van de hoogste salarisgroep die geldt voor andere werknemers in het bedrijf, indien dit hoger is dan 90% van het standaard maximum salaris van groep 9.

Grotere periodiek dan standaardperiodiek

d. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van de standaard periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.

Overschrijding van het standaard maximum salaris

e. Aan een werknemer, die het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep, indien naar het oordeel van de chef, de naast hogere chef en eventuele andere tot oordelen bevoegden zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

7.5. Schalen

De salarissen en de salarisschalen worden eerst per 1 juli 2026verhoogd met 2% en vervolgens per 1 januari 2027 verhoogd met 1% Zie voor de salarisschalen bijlage 1a en 1b.

7.6.A. Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie functiegroepen 1 t/m 8

Promotie

a. Werknemers, die in een hoger ingedeelde functie worden tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand, waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
b. Een werknemer, die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan als het een overplaatsen betreft naar een functie in 4 t/m 8 gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste 4 maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven.
c. Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt, dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

Herclassificatie

d. Een werknemer wiens functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

Vaststelling nieuwe maandsalaris

e. Werknemers, op wie de functietabel van toepassing is, ontvangen ten minste een extra periodiek van de bij de nieuwe functiegroep behorende tabel.

7.6.B. Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie functiegroepen 9 t/m 16

Indien een werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst, een extra verhoging van tenminste 1 periodiek van het standaard maximum salaris van de nieuwe salarisgroep.

7.7.A. Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie functiegroepen 1 t/m 8

a. Indien het maandsalaris in de oude schaal lager is dan het maximum van de nieuwe schaal, dan wordt de werknemer met dit maandsalaris ingedeeld in de nieuwe salarisschaal. Aan het einde van het jaar van overgang naar de lagere functiegroep ontvangt hij het maandsalaris uit de nieuwe schaal, dat zijn oude maandsalaris het minst overschrijdt en in volgende jaren de daarop volgende salarissen van de nieuwe schaal totdat het maximum is bereikt.
b. Indien het maandsalaris in de oude schaal hoger is dan het maximum in de nieuwe schaal, dan wordt afhankelijk van de reden van terugplaatsing gehandeld als onderstaand aangegeven.
    1. Wegens organisatorische redenen incl. herclassificatie: De werknemer behoudt zijn maandsalaris. Algemene salarisverhogingen worden hierop toegepast.
    2. Om aan hemzelf toe te rekenen redenen (eigen toedoen, onbekwaamheid of op eigen verzoek): Het maandsalaris wordt met ingang van de datum van terugplaatsing verlaagd tot het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal.
    3. *Oudere werknemers*
    Voor werknemers van 7 jaar voor pensioengerechtigde leeftijd en ouder geldt de bepaling van artikel 14 lid 2.
c. Bij de werknemer die om medische redenen in het kader van re-integratie wordt overgeplaatst naar een lagere functie, vindt afbouw plaats van het verschil tussen het oude maandsalaris en het nieuwe maandsalaris plus WGA-uitkering anderzijds.
    De afbouw wordt gerealiseerd in 4 stappen van 3 maanden. Deze tijdelijke aanvulling op het nieuwe loon, wordt vastgesteld op het moment van toekenning van de WGA-uitkering. Latere wijzigingen van het nieuwe loon worden op de aanvulling in mindering gebracht.

7.7.B Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie functiegroepen 9 t/m 16

Indien een werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en zijn geldende maandsalaris ligt hoger dan het standaard maximum salaris van zijn nieuwe salarisgroep, wordt het maandsalaris jaarlijks per 1 januari met 1 periodiek verlaagd, totdat het standaard maximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij:

a. betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, 7 jaar voor pensioengerechtigde leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het maandsalaris ongewijzigd.
b. de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen; in dat geval blijft het maandsalaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan wordt het maandsalaris jaarlijks per 1 januari met 1 periodiek verlaagd, totdat het standaard maximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt. De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaardmaximum salaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaard maximum salaris van de naast lagere salarisgroep.
c. de groepsverlaging plaatsvindt wegens medische redenen; in dat geval wordt het maandsalaris zodanig vastgesteld, dat het netto maandsalaris inclusief een eventuele WIA/IVA-uitkering gelijk is aan het oude netto maandsalaris.

7.8.A. Afwijkende bepalingen functiegroepen 1 t/m 8

Het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder valide werknemers, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving. Voor zover de werknemers tijdens het dienstverband minder valide zijn geworden, geschiedt de vaststelling van het maandsalaris desgewenst in overleg met hun vakvereniging.

7.8.B. Afwijkende bepalingen functiegroepen 9 t/m 16

Het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervalide werknemers, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Onder mindervalide wordt verstaan, ten minste 15% arbeidsongeschikt in de zin van de WIA/IVA.

Bijzondere beloningen functiegroepen 1 t/m 8

7.9. Algemeen

Het maandsalaris, zoals bedoeld in voorgaande leden, wordt geacht een beloning te zijn voor een functievervulling in dagdienst. Voor de hierna genoemde gevallen worden bijzondere beloningen toegekend in de vorm van een percentage van het eigen uurloon (artikel 7.10.2, 7.11.a. en 7.12) respectievelijk maandsalaris (artikel 7.11.b en 7.13). In het algemeen zijn deze bijzondere beloningen lager naarmate de werknemers in hogere salarisgroepen zijn ingedeeld.
Andere toeslagen, dan in dit artikel zijn vermeld, worden niet toegekend.

Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding e.d. worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit artikel aangemerkt.

7.10. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan een overschrijding van de dagelijkse werktijd, volgens het geldende voltijds werkrooster, met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever. Dit betekent dat een werknemer met een voltijds dienstverband recht heeft op overwerk na een half uur overschrijding als het extra werk ook in opdracht is van de werkgever. Voor een werknemer met een deeltijd dienstverband geldt overwerk als de overschrijding in opdracht van de werkgever naar rato van het

half uur is. Niet als overwerk worden aangemerkt, uren die dienen ter compensatie van “min-uren”, als gevolg van flexibele eindtijden volgens art 6.2. lid b. Indien er sprake is van overwerk, komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk naar boven op een heel kwartier wordt afgerond. Aan werknemers, wier werkzaamheden geheel of grotendeels bestaan uit het bezoeken van relaties, wordt geen overwerkvergoeding uitbetaald, tenzij in opdracht van hun chef op zaterdagen, zondagen en of feestdagen een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit de normale functievervulling voortvloeit.

2. De beloning voor overwerk, als bedoeld in dit lid onder 1, wordt per uur aan de hand van de volgende schaal bepaald, waarbij iedere keer de voor beloning in aanmerking komende tijd naar boven op een heel kwartier wordt afgerond.

- Uren op zondag 22.00 uur t/m zaterdag 06.00 uur: 150% van het eigen uurloon afgerond
- Uren op zaterdag 06.00 uur tot zondag 22.00 uur: 200% van het eigen uurloon afgerond
- Uren op feestdagen: 300% van het eigen uurloon afgerond

Overwerk dient uiterlijk binnen zes maanden, of binnen een andere, met instemming van de OR vastgestelde termijn te worden gecompenseerd in vrije tijd, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. Indien de compenserende vrije tijd wordt opgenomen, vindt er een vermindering plaats van 100% van het eigen uurloon afgerond op de hiervoor genoemde overwerktoeslagen. Deze percentages kunnen worden geboekt op de in lid 16 genoemde rekening, onder reservering van 100% van het eigen uurloon afgerond per uur voor opname in vrije tijd.

7.11. Extra opkomst en consignatie

a. *Toeslag extra opkomst*
Indien een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag ter grootte van 100% van het eigen uurloon afgerond per keer.
Deze percentages kunnen op de in lid 17 genoemde rekening worden geboekt.
Indien er sprake is van een extra opkomst wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

b. *Consignatie*
Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
Een consignatieperiode duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip, waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.
De beloning voor de consignatie bedraagt:

0,70% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag
2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen
3,30% per periode van 24 uur op feestdagen.

De percentages kunnen op de in lid 17 genoemde rekening worden geboekt.
Het bepaalde in de leden 7.10.2. (overwerk), 7.11.a. (extra opkomst) en 7.12. (verschoven uren) is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing.
Bij voorzienbaar noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld.
Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan eenmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigneren.
De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoeslag wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag op het maandsalaris.

7.12. Verschoven uren

a. Er is sprake van verschoven uren, indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op tijden die van zijn dienstrooster afwijken, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden.
b. Met ingang van 1 juli 2006 worden op verschoven uren die vallen tussen 7.00 uur ’s ochtends en 19.00 uur ’s avonds geen toeslagen verleend.
c. Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een half uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking.
d. Verschoven uren die voldoen aan de leden a, b en c. worden (naar boven afgerond op hele kwartieren) extra beloond met 50% van het eigen uurloon.
Deze percentages kunnen op de in artikel 7 lid 16 genoemde rekening worden geboekt.
Indien en voor zover voldaan wordt aan het in 7.11.a. bepaalde (extra opkomst) is dat lid eveneens van toepassing.

7.13. Waarnemen van hogere functie

Werknemers, die tijdelijk waarnemen in een functie, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep, die met hun eigen functie overeenkomt.
Deze werknemers ontvangen een toeslag volgens het in artikel 7 lid 14 bepaalde.
Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan 12 maanden zal de personeelsafdeling de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie.
Voor het geval hij niet benoemd zal worden dient de reden hiervan aan de waarnemer bekend te worden gemaakt.

7.14. Toeslag voor waarnemen van hogere functie

a. Per volledig waargenomen dienst ontvangt de werknemer, die een hoger ingedeelde functie waarneemt een toeslag van 0,3% van zijn maandsalaris, voor iedere functiegroep die de waargenomen functie hoger is dan zijn functie.
Het in dit lid bepaalde is slechts van toepassing op werknemers bij wier functie-indeling niet reeds met waarneming in andere functies is rekening gehouden.
Voor werknemers die zijn ingedeeld in de aanloopschalen zal de waarnemingstoeslag per volledig waargenomen gehele dienst nimmer meer bedragen dan het verschil tussen de maandsalarissen bij dezelfde periodiek in de betrokken salarisgroepen gedeeld door het aantal te werken diensten of dagen per maand.
b. Per maand wordt de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.
c. In afwijking van het onder a. van dit lid bepaalde wordt, bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.

7.15. Toeslag voor incidenteel vuil werk

Aan werknemers, die incidenteel vuil of bezwaarlijk werk verrichten, kan een toeslag op het maandsalaris worden toegekend van maximaal het eigen uurloon afgerond per uur, al naar gelang de bezwaarlijkheid van het werk. De vaststelling ervan is overgelaten aan de werkgever in overleg met de betrokkenen.

7.16. Overzicht bijzondere beloningen

a. De op grond van onderstaande leden van dit artikel toe te kennen beloningen kunnen worden opgenomen op een rekening, die voor elke werknemer wordt bijgehouden.

10	Overwerk	T/M
11.a	Toeslag extra opkomst	G/M
11.b	Consignatie	G/M
12	Verschoven uren	G/M
14	Waarnemingstoeslag	G

"T" betekent dat van de toeslag vrije tijd gereserveerd kan worden.
"G" dat de toeslag geheel wordt uitbetaald.
"M" dat de beloningen worden uitbetaald over het eigen uurloon.

Aan het einde van iedere maand wordt deze rekening getotaliseerd, waarbij de voor opname in vrije tijd bestemde percentages worden gereserveerd. Uitbetaling van de in geld uit te keren percentages vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

b. De gereserveerde percentages, als bedoeld in dit lid onder punt a., kunnen tot 6 maanden na het ontstaan van het recht hierop, dan wel gedurende een termijn, die in overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad wordt vastgesteld, worden opgenomen in vrije tijd en wel op maandag tot en met vrijdag, tegen het eigen uurloon afgerond per uur.

Bijzondere beloningen geldend voor de functiegroepen 9 t/m 16

7.17. Overwerk

a. Overwerk wordt in principe niet beloond. Men wordt door toekenning van verlof, middels artikel 9 lid 3 sub c daarvoor gecompenseerd.

b. Bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk zal een beloningsregeling worden getroffen.

D. AFWEZIGHEID

Artikel 8 Vakantie

8.1.

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

8.2.

De basis vakantierechten bij een voltijds dienstverband bedragen 24 dagen of diensten per vakantiejaar, waarvan 20 wettelijk en 4 bovenwettelijk. Extra vakantierechten wordt verleend overeenkomstig het bepaalde in lid 4.

8.3.

Voor jeugdige werknemers die op 1 mei van het lopende kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt worden de basis vakantierechten ingevolge lid 2 van dit artikel met 3 dagen of diensten verhoogd.

8.4.

Werknemers, die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereiken of ouder zijn, hebben recht op extra bovenwettelijke vakantie naar de volgende maatstaf :
40-jarige leeftijd, 1 dag of dienst,
45-jarige leeftijd, 2 dagen of diensten,
50-jarige leeftijd, 3 dagen of diensten,
55-jarige leeftijd, 4 dagen of diensten,
Vanaf 60-jarige leeftijd, 5 dagen of diensten.
Deze regeling treedt in de plaats van oudere regelingen. Wanneer echter een werknemer uit andere hoofde, krachtens een oudere regeling recht heeft op extra vakantiedagen, waardoor de som van zijn vakantierechten uitgaat boven die uit deze regeling, blijft hij recht behouden op het hogere aantal dagen.

8.5.

Bovenwettelijke vakantierechten, die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na afloop van het jaar waarin ze zijn verworven, vervallen.

8.6. Opbouw en opname van vakantierechten

a. De werknemer bouwt geen vakantierechten op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in artikel 7:635 BW.

b. De werknemer die geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, bouwt wettelijke vakantierechten volledig op en slechts bovenwettelijke vakantierechten op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van artikel 7:635 lid 3 BW en onverminderd het bepaalde in artikel 7:635 lid 4 BW.

c. Wettelijke vakantierechten dienen voor 30 juni, na het jaar van opbouw, te zijn opgenomen. Indien ze op die datum niet zijn opgenomen, kan de werkgever de opname daarvan inplannen tussen 1 juli en 31 december van het betreffende jaar.

d. Als de ingeplande vakantiedagen van lid c. *redelijkerwijs* niet voor 31 december konden worden opgenomen, krijgen ze een verjaringstermijn van 5 jaar na het jaar van opbouw en krijgen daarmee dezelfde status als bovenwettelijke dagen.
Redelijkerwijs heeft betrekking op medische redenen of bijzondere omstandigheden.
   - Van *medische redenen* is sprake als aan de werknemer geen reïntegratieverplichtingen waren opgelegd, bijvoorbeeld wegens langdurige opname in een ziekenhuis of verpleegtehuis, of als

het voor de reïntegratie beter was om vakantie uit te stellen.
- Van *bijzondere omstandigheden* is sprake als het door toedoen van werkgever niet mogelijk was om (voldoende) vakantie op te nemen. De werkgever zal een afgewezen vakantieverzoek schriftelijk bevestigen.

Als de werknemer (slechts) gedurende een deel van de referteperiode niet in staat was om vakantie op te nemen, zal de werkgever in overleg en met in achtneming van de feitelijke omstandigheden, een naar rato redelijk aantal dagen, een verjaringstermijn van 5 jaar geven, aansluitend op het opbouwjaar.

e. De werknemer aan wie reïntegratieverplichtingen zijn opgelegd, is in staat om vakantie op te nemen. Mits dit niet nadelig is voor het herstel (ter beoordeling aan de bedrijfsarts), zal werkgever een dergelijk vakantieverzoek honoreren en de betreffende dagen cq. diensten afboeken als vakantie.

f. Bij opname van vakantie wordt altijd die rechten opgenomen die als eerste komen te vervallen of te verjaren, ongeacht wanneer deze was opgebouwd.

8.7.

Degenen, die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst, of voor 31 december uit dienst treden, hebben in dat jaar recht op een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal dagen, dat zij in dat jaar in dienst waren.

8.8.

Het opnemen van vakantie dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met de belangen van het bedrijf als van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 11 lid 3.
De werknemer kan één maal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd, dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen. Indien zwaarwegende omstandigheden zich daar tegen verzetten, kan van bovengenoemd recht worden afgeweken met instemming van de ondernemingsraad.

8.9.

Als regel dient in elk vakantiejaar door iedere werknemer voor een periode van ten minste veertien achtereenvolgende kalenderdagen vakantie te worden opgenomen.
De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september ter gelegenheid van een gehele of gedeeltelijke bedrijfsstop aaneengesloten vakantie te verlenen van ten hoogste twee weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever vastgesteld, in overleg met de ondernemingsraad. De uitzonderingen (gedeeltelijke bedrijfsstop) worden van tevoren bekend gemaakt. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantiedagen of diensten te reserveren.

Met uitzondering van de bedrijfsstop zal werkgever het tijdstip van de vakantie vaststellen overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Hierbij dienen de volgende bepalingen in acht te worden genomen:

a. Als regel zullen drie weken vakantie per jaar worden verleend, aaneengesloten, dan wel 2 weken + 1 week.

b. Van het vrijetijdstegoed opgebouwd voor 2012 mag gedurende de vervaltermijn jaarlijks maximaal 80 uur aan vrijetijdstegoed worden meegenomen.
Na 1 januari 2012 kan de Werknemer conform Art. 8.6.c en in bijzondere situaties, mits op redelijke gronden, zoals bijvoorbeeld familiebezoek in een ver land, in overleg met de werkgever een schriftelijke afspraak maken om op de jaargrens meer bovenwettelijke en/of wettelijke uren te mogen meenemen, *dan het maximum van 80 uur,* onder voorwaarde dat al dat meerdere daadwerkelijk in het volgende jaar wordt opgenomen. Mocht het meerdere om welke reden dan ook, niet worden opgenomen binnen dat jaar, dan vervallen ze.

c. Met de werknemer die op de jaargrens een hoger tegoed dreigt over te houden kan in overleg een plan worden opgesteld voor de afbouw.

8.10.

Indien tijdens opgenomen vakantiedagen de werknemer buiten diens opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantiedagen mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de geldende controlevoorschriften zijn nageleefd. Eveneens behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen, waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof, indien een onverwachte gebeurtenis, als genoemd in artikel 11.2 leden a, b en c, zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken.
In deze gevallen zullen de gemiste vakantiedagen alsnog kunnen worden genoten op een in overleg met de werkgever te bepalen tijdstip.

8.11.

Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

Artikel 9 Verlof

9.1. Algemeen

Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 8, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel. Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in artikel 7:634 en volgende van het Burgerlijk Wetboek. Onder "dagen" wordt tevens verstaan "diensten".

9.2. Verlofjaar

Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

9.3. Verlofrecht

Het verlofrecht bedraagt 11 dagen. Deze wordt cumulatief verhoogd met:

a. 1 dag met ingang van het jaar waarin de werknemer 35 jaar wordt. Werknemers die (al) gebruik maken van het ouderenverlof hebben echter vanaf 1 januari 2014 geen recht op deze leeftijdsdag.
b. functiegroepen 1 t/m 8, 1 dag, voor werknemers wier maandsalaris bij de aanvang van het verlofjaar of bij indiensttreding meer bedraagt dan het maximum maandsalaris van schaal 6.
c. functiegroepen 9 t/m 16, 2 dagen, ten gevolge van artikel 7 lid 18 sub a.

9.4. In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

Verlofrechten worden per volle maand naar evenredigheid verworven.

a. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar worden de verlofrechten naar evenredigheid van het aantal volle maanden berekend.
b. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van lid 3 van dit artikel (toekennen van verlofrechten), zal het hiervoor onder sub a en sub b bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

9.5. Opnemen van verlofrechten

a. Het opnemen van verlofrechten dient door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met die van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 11 lid 3
b. Het in artikel 8 onder de leden 8, 10 en 11 bepaalde, is op overeenkomstige wijze van toepassing met dien verstande dat voor de toepassing van artikel 8 lid 8, 2e alinea aan het gecombineerd opnemen van vakantie- met verlofrechten geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.

9.6. Collectieve verlofdagen

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, tot 6 werkdagen aanwijzen als collectieve voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende collectieve verlofdagen. De werknemer is verplicht deze dagen als verlofdagen op te nemen en het daartoe benodigde aantal te reserveren.

Collectieve verlofdagen onderscheiden zich niet van andere verlofdagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

9.7. Kopen/verkopen van verlofdagen

a. De werknemer kan per verlofjaar, welke gelijk is aan een kalenderjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, tot 8 verlofdagen bijkopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.
b. Voor elke verlofdag, die men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.

c. Per koopdag zal voor elk volgens rooster op die dag te werken uur inhouding plaatsvinden van: 1,08 x (0,575% van het maandinkomen).
d. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin de koopdag is opgenomen en wordt berekend op basis van het dan voor de werknemer geldend maandinkomen.
e. Verkoop van verlofdagen is mogelijk.
   - De werknemer kan per verlofjaar in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, alle bovenwettelijke verlofdagen aan de werkgever verkopen, uitgezonderd de in overleg met de OR vastgestelde collectieve verlofdagen, doorgaans 6.
   - Indien en voor zover de werkgever het aanbod van de werknemer aanvaardt, zal per verkochte verlofdag voor elk volgens rooster op die dag te werken uur uitbetaling plaatsvinden van: 1,08 x (0,575% van het maandinkomen)
   - Wanneer de werkgever het aanbod aanvaardt, vindt uitbetaling van de verkoopdagen plaats bij de eerste salarisafrekening volgend op het moment van de beslissing.

De aanvraagprocedure voor verkoop van verlof- en vakantiedagen is opgenomen in het Handboek Personeel (artikel 9.13)

9.8. Verlofrechten bij ziekte

Opgebouwde verlofrechten gaan bij afwezigheid door ziekte niet teniet onverminderd het in lid 9 bepaalde.

9.9. Verjaring

Verlofrechten die aan het einde van het verlofjaar niet zijn opgenomen, komen te vervallen.

9.10. Nadere regelgeving

Regelgeving welke met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 10 Ouderschapsverlof

10.1. *Ouderschapsverlof*

Met betrekking tot de toekenning van ouderschapsverlof hanteert de werkgever de wettelijke regels hieromtrent.
Gedurende de periode van het ouderschapsverlof zet de werkgever de opbouw van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen voort.

10.2. *Nadere regelgeving*

Regelgeving welke ter uitvoering van het vorengestelde noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakverenigingen.

Artikel 11 Verzuim / bijzonder verlof

11.1.

Waarin dit artikel wordt gesproken over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daaronder mede verstaan partners. Het begrip partner wordt op dezelfde wijze omschreven als in het pensioenreglement.

11.2.

In de hierna genoemde niet-voorzienbare gevallen heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van maandsalaris, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis bij het overlijden van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer of van één zijner kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders indien en voor zover belast met de regeling van de begrafenis, dan wel gedurende twee dagen of diensten indien niet belast met de regeling der begrafenis;
b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
c. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderving, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen;
d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
e. gedurende de bevalling van de echtgenote; na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote.

11.3.

In de hierna genoemde voorzienbare gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen, ook indien de bedrijfsomstandigheden dit normaliter niet zouden toelaten, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren de werkgever hiervan in kennis stelt:
a. 0,5 dag bij aantekening van zijn huwelijk;
b. 2 dagen bij zijn huwelijk;
c. 1 dag bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus;
d. 1 dag bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
e. Met ingang van 1 juli 2020 heeft de werknemer, na opname van het wettelijk geboorteverlof, recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer conform wetgeving van het UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. Koninklijke Talens vult indien gewenst deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele (ongemaximeerde) dagloon, tegen inlevering door de werknemer van 3 dagen (24 uur) verlof (deeltijdwerkers en korter aanvullend geboorteverlof naar rato).
f. Gedurende zes weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode van zes weken, die hij kan opnemen verspreid in een periode van 26 weken, recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
g. 1 dag bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
h. 1 dag bij zijn verhuizing;

11.4

De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van maandsalaris toekennen in de navolgende gevallen:
a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het vakverenigingswerk in de bedrijven komt ten laste

van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

11.5.

Artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing indien en voor zover in dit artikel afwijkend is bepaald.

11.6.

De wettelijke regelingen overeenkomstig de Wet Arbeid en Zorg zijn van toepassing en worden uitgelegd in het personeelshandboek.

Artikel 12 Feestdagen en 5 mei

12.1.

Feestdagen zijn: Nieuwjaar, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, de dag waarop het Staatshoofd zijn/haar verjaardag viert en de beide kerstdagen.
Op feestdagen wordt normaliter niet gewerkt.

12.2.

In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

Artikel 13 Arbeids(on)geschiktheid

13.1. Verplichtingen van de werkgever

Bewerkstelligen dat zieke werknemers zo goed en voorspoedig mogelijk terugkeren naar de werkplek, is in het belang van zowel de betrokken werknemer als de werkgever.
De regels rondom re-integratie en ziekteverzuimbegeleiding zoals neergelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, geven een heldere rolverdeling tussen partijen in dit proces. Verlenging van loondoorbetaling naar twee jaar betekent dat de verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter stelt, ook voor het tweede ziektejaar gelden. De werkgever geeft een generieke aanvulling op het ziekengeld op voorwaarde dat werknemers zich houden aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van re-integratie, waaronder de Wet Verbetering Poortwachter.

De werkgever heeft een inspanningsverplichting om werknemers zowel intern als extern te re-integreren in een voor zover noodzakelijk aangepaste functie. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemer in- dan wel extern te re-integreren. De werkgever zal in dergelijke situaties in overleg treden met betrokkene (zo nodig bijgestaan door zijn of haar vakvereniging) en naar een maatwerkoplossing zoeken. Uiteraard heeft de werknemer de verplichting aan zowel de re-integratie als een eventuele maatwerkoplossing zijn of haar volledige medewerking te geven.

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling).
Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten.
Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

13.2. Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan

inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

13.3. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

13.3.1. Wetgeving

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

13.3.2. Wettelijke loondoorbetaling gedurende eerste periode van 104 weken

De werknemer die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt , tot maximaal 104 weken, recht op doorbetaling van 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.

13.3.3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende eerste periode van 104 weken

Tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid tot maximaal 52 weken wordt de wettelijke loondoorbetaling aangevuld tot 100% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.De pensioenopbouw gedurende de eerste periode van 104 weken ziekte zal worden voortgezet, alsof de werknemer 100% aan het werk was.

De werkgever doet in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de loondoorbetaling van 10%, indien de werknemer een van de volgende activiteiten verricht:
- het uitvoeren van op re-integratie gerichte werkzaamheden in het kader van een re-integratieplan;
- het volgen van scholing/training gericht op werkhervatting;
- het aanvaarden van een lager gesalarieerde functie (al dan niet bij de eigen werkgever).

De werknemer die ten gevolge van een arbeidsongeval of bij wie de arbeidsongeschikt-heid van dien aard is dat er in het tweede jaar geen re-integratieactiviteiten mogen worden verwacht binnen (dit blijkt uit het plan van aanpak) ontvangt in het tweede jaar een aanvulling van 20%.

De aanvulling is ter beoordeling van de werkgever naar redelijkheid en billijkheid van de situatie. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan eerdere aanvullingen.

Indien de werknemer duurzaam arbeidsongeschikt is en er een vervroegde IVA-uitkering door het UWV wordt toegekend, wordt de loondoorbetaling in de periode tussen de aanvraag en 104 weken tot 100% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen aangevuld.

13.3.4. Arbeidsongeschiktheid en werken

De werknemer die tijdens de eerste periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW deels in zijn eigen functie werkt, ontvangt per gewerkt uur 100% van het evenredig deel van zijn maandsalaris. Over de resterende uren ontvangt hij 70% van het evenredige deel van het maandsalaris tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen plus de eventuele aanvulling als genoemd in het derde lid.

De werknemer die tijdens de eerste periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW zijn eigen functie niet volledig, maar met een verminderde arbeidsprestatie uitoefent, dit ter beoordeling van de werkgever, ontvangt over elk gewerkt uur een bij deze arbeidsprestatie behorend deel van het maandsalaris.

De werknemer die in het kader van re-integratie op basis van arbeidstherapie werkzaam is, wordt als volledig arbeidsongeschikt aangemerkt.

13.4 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

De wettelijke WGA-uitkering gaat uit van een maximum verzekeringsloon waarover de uitkering wordt berekend. Verder gelden er voorwaarden waaraan je moet voldoen om de uitkering te ontvangen.
De werkgever biedt de mogelijkheid tot het afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering, ook voor het inkomen boven maximum verzekeringsloon, binnen een collectief contract. Deze verzekering geeft een aanvulling op het inkomen na twee jaar van arbeidsongeschiktheid tot minimaal 70% van het laatstverdiende loon.

13.5. Aanvulling na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

13.5.1.Aanvulling

De werknemer die na de periode van de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid, passend werk verricht ontvangt een aanvulling.

- Gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid bedraagt de aanvulling 15% over het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- Gedurende het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid bedraagt de aanvulling 10% over het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- Gedurende het vijfde tot het zevende jaar van arbeidsongeschiktheid bedraagt de aanvulling 5% over het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Het bruto maandsalaris vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de aanvulling zal echter nooit meer bedragen dan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

13.5.2.Herplaatsingsbonus

De werknemer die om medische redenen in het kader van re-integratie wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie en na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid daarin gedurende 6 maanden volwaardig heeft gefunctioneerd, ontvangt een eenmalige herplaatsingsbonus ter hoogte van 25 % van zijn nieuwe maandsalaris.

13.5.3.Afbouw

Op de werknemer die om medische redenen in het kader van re-integratie wordt overgeplaatst naar een lagere functie is de afbouwregeling van artikel 7.7 van toepassing.

13.6. Externe plaatsing

De werknemer die in het kader van re-integratie een functie aanvaardt bij een andere werkgever en daarin gedurende 6 maanden volwaardig heeft gefunctioneerd, ontvangt een herplaatsingsbonus ter hoogte van 1 maandsalaris

13.7. Weigeren loonbetaling en of aanvullingen

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetaling, aanvullingen en pensioenopbouw te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.

13.8. Overtreding controlevoorschriften

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

13.9. Niet meewerken aan deskundigenoordeel / overtreding veiligheidsvoorschriften

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;

b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

13.10. Vervallen recht op vakantietoeslag

Indien de werknemer op grond van het bepaalde in de voorgaande artikelen geen recht heeft op loonbetaling en/of aanvulling, heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

13.11. Regres

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 3 van dit hoofdstuk genoemde aanvullingen.

13.12. WGA premie

De werkgever verhaalt van de gedifferentieerde WGA-premie tot maximaal 0,5% op het netto loon van de werknemer.

Artikel 14 Oudere werknemers

14.1. Werktijden

De werknemer van 7 jaar voor pensioengerechtigde leeftijd en ouder kan als regel niet worden verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid en consignatiediensten te verrichten.

14.2. Vaststelling maandsalaris

Voor functiegroepen 1 t/m 8 geldt dat werknemers van 7 jaar voor pensioengerechtigde leeftijd en ouder die in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, hun maandsalaris behouden.
Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.

14.3. Ouderenverlof

a. Op verzoek van de oudere werknemer kan deze 80% gaan werken. Over de afwezige tijd behoudt hij vanaf 1 maart 2025 90% van zijn bruto inkomen en 100% pensioenopbouw. Vakantie- en verlofdagen worden naar rato van de werktijd opgebouwd.
Dit recht geldt: vanaf 1 juli 2003 voor *58 jarigen en ouder.*

Met ingang van 1 januari 2014 gaat deze regeling voor nieuwe toetreders uit het bestaande personeelsbestand in op vier jaar voor de voor die werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Nieuwe werknemers in dienst getreden na 31-12-2013 kunnen geen gebruik maken van deze regeling.

b. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie-, verlof- en pensioenrechten, voor de aanspraken op de vakantietoeslag en evenmin voor de uitkeringen bij ziekte, werktijdverkorting en werkloosheid.
c. De mate waarin, en de tijdstippen waarop, van deze regeling gebruik wordt gemaakt, zullen in overleg met de bedrijfsleiding tevoren worden vastgelegd in een rooster. Voor zover de bedrijfssituatie dit toelaat, kan desgewenst opname in gedeelten van dagen/diensten in dit rooster worden vastgelegd.
   De werkgever zal de betrokken uitvoeringsinstelling verzoeken om, indien een werknemer, die gebruik maakt van de in deze bepaling bedoelde regeling, een beroep moet doen op een uitkering krachtens de werkloosheidswet, de dagloonberekening vast te stellen alsof de betrokken werknemer geen gebruik van deze regeling met daaruit voortvloeiende inkomensgevolgen zou hebben gemaakt.
d. In geval van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting op tijden, waarop betrokkene volgens dit rooster afwezig kan zijn, wordt de vastgelegde afwezigheid geacht te zijn opgenomen.

14.4. Prepensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de uittreding, maximaal 5 dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de uittreding. De werkgever betaalt maximaal 80% van een relevante cursus ter voorbereiding op (pre)pensionering.

14.5 RVU

Werknemers van de afdelingen TD, CFA, VVA en DC kunnen gebruik maken van de RVU-regeling. Dit onder de volgende restricties:

- De afspraak geldt tot en met 31 december 2026 onder de voorwaarde dat bovenstaande afdelingen ook voldoen aan de voorwaarden van de nieuwe landelijke RVU-regeling. Cao-partijen zullen met elkaar in overleg gaan als dit niet het geval blijkt te zijn. In de resterende periode van 2026 gaat een externe deskundige inzichtelijk maken of deze afbakening ook objectief onderbouwd kan worden en de goedkeuring van TNO krijgt. Op basis van dit onderzoek treden cao-partijen uiterlijk in het najaar van 2026 in overleg over de RVU-regeling per 1 januari 2027.Maximaal vijf deelnemers per kalenderjaar (op volgorde van aanmelding).
- Werknemers die gebruikmaken van de regeling is het niet toegestaan betaalde arbeid te verrichten.
- Werknemers zijn ten tijde van toetreding in de regeling minimaal 10 jaar in dienst van de werkgever.

De werkgever vergoedt de kosten voor financieel advies voor de werknemer om te bepalen of de RVU-regeling haalbaar is in de persoonlijke situatie.

Artikel 15 Scholing en vorming

15.1. Bij- en nascholing

a. Voor het adequaat kunnen uitoefenen van de huidige zowel als de voorzienbare toekomstige functie binnen de onderneming is voortdurende aandacht voor het kwalificatieniveau van de werknemer van wezenlijk belang.
b. De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer, wordt door werkgever en werknemer gedeeld.
   Het vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid dat aan deze voortdurende aandacht vorm geeft en aan de werknemer de noodzakelijke middelen verschaft.
   Van de werknemer wordt verlangd dat hij van deze middelen zo goed mogelijk gebruikt maakt.
c. Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als de voorzienbare toekomstige functie, rekening houdend met de capaciteiten van de

werknemer, deze zo nodig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen zoals voorzien in de ondernemingsplannen.

d. De opleidingsbehoefte wordt tenminste eenmaal per jaar geïnventariseerd op basis van:
   - ondernemingsplannen en personeelsplanning
   - ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming
   - individuele behoeften van werknemers via functioneringsgesprekken.

e. Deze inventarisatie wordt vertaald in een opleidingsplan. Inventarisatie en opleidingsplannen worden in het periodiek overleg met vakverenigingen besproken en geëvalueerd. Daarbij zal voor zover redelijkerwijs mogelijk, worden aangegeven welke aandachtsgebieden (vaktechniek, milieu, veiligheid, veranderingen in de omgeving, sociale vaardigheden) in welke opleidingen een rol van betekenis hebben gespeeld.

f. Voor specifieke groepen van werknemers zal verhoogde aandacht gegeven worden aan scholing (zie bijlage 3).

g. Voor scholing die aan de werknemer op grond van de wet of de toepasselijke cao verplicht wordt verstrekt, mogen de kosten niet op de werknemer worden verhaalt. De werknemer moet tevens, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, in de gelegenheid gesteld worden de scholing tijdens werktijd te kunnen volbrengen. Die werktijd wordt beschouwd als arbeidstijd.

15.2. Omscholing

Werknemers wier functie feitelijk dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen, conform artikel 7:669 lid 1 BW, in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.

15.3. Scholing en vorming jeugdige werknemers

1. *Partiële leerplicht*

Voor partieel leerplichtige werknemers gelden de volgende bijzondere bepalingen:

a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de wettelijke leerplicht. Deze vermindering blijft op dezelfde wijze en in gelijke mate van kracht gedurende de periode waarin de werknemer niet feitelijk aan de leerplicht voldoet bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.

b. Partieel leerplichtige werknemers worden op basis van de verminderde arbeidsduur gelijkgesteld met werknemers die niet de volledige werktijd, welke in het bedrijf van de werkgever gangbaar is, werkzaam zijn.

2. *Vorming*

Niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien. Indien voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

3. *Vakopleiding*

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van loon, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding, die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

15.4. Subsidies

Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europese Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Procesindustrie (OVP).
De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan het OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.
Indien de werkgever wenst over te gaan tot het doen van een dergelijke subsidieaanvraag zal vooraf overleg plaatsvinden met de ondernemingsraad.

E. DIVERSEN

Artikel 16 Vakantietoeslag

16.1.

Het percentage vakantietoeslag bedraagt 8%.

16.2.

De vakantietoeslag wordt berekend over:
a. de door de werknemer in het vakantiejaar verdiende of te verdienen maandsalarissen.
b. de volgende in het vakantiejaar aan de werknemer toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen of toeslagen als bedoeld in
   - artikel 7 lid 15
   - artikel 7 lid 12 sub b, voor zover de toeslag een structureel karakter draagt.

16.3.

De vakantietoeslag wordt niet opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.

16.4.

De berekeningsperiode ter bepaling van het recht op vakantietoeslag loopt van 1 juni van het voorgaande jaar t/m 31 mei van het lopende jaar.

16.5.

Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei.

Artikel 17 Winstdelingsregeling

17.1.

In het bedrijf bestaat een winstdelingsregeling welke in mei van het kalender jaar tot uitkering kan komen volgens onderstaande staffel, op basis van de Return on Sales (ROS) van het afgesloten boekjaar. Uitkeringspercentages worden berekend over het jaarinkomen.
Bij een ROS van 6% zal 1% uitgekeerd worden.
Bij een ROS van 7% wordt 2% uitgekeerd. Enzovoorts. (zie schema)

ROS % van enig jaar	*percentage van jaarinkomen*
5	0%
6	1%
7	2%
8	3%
en zo verder	en zo verder

17.2.

Bij tussenliggende percentages wordt de winstuitkering naar evenredigheid en rekenkundig afgerond op 0,1%.

17.3.

De uitkering wordt berekend naar rato van de lengte van het dienstverband in het betreffende jaar. Bij ziekte langer dan 6 maanden vindt er een korting naar rato plaats.

Artikel 18 Pensioen

18.1.

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling. Deze regelingen zijn neergelegd in de pensioenpolissen en de pensioenreglementen van deze pensioenverzekeringen, die werkgever heeft ondergebracht bij pensioenverzekeraars. Deelname aan de pensioenregeling is voor de werknemers verplicht, met inachtneming van het gestelde in de pensioenpolissen en/of pensioenreglementen.

18.2.

Met ingang van 1 januari 2021 is een nieuwe pensioenregeling van kracht. De afspraken hierover zijn vastgelegd in het “(voorgenomen) Besluit Stuurgroep Pensioen inzake nieuwe pensioenregeling m.i.v. 01-01-2021” van 23 november 2020.

18.3

De nieuwe pensioenregeling is een zogenaamde beschikbare premieregeling, ondergebracht bij pensioenverzekeraar Aegon Cappital en uitgevoerd op basis van een staffel gelijk aan 100% van de 2%-kostprijsstaffel zoals geoffreerd door Aegon Cappital (zie verder het eerder genoemde besluit).

18.4.

Het voor pensioen beschikbare budget bedraagt in totaal 31,6% van de pensioengrondslag (PG), bestaande uit:
- een bijdrage door de werknemers van 7% van de pensioengrondslag
- een bijdrage door de werkgever van 24,6% van de pensioengrondslag.

Uit dit pensioenbudget dienen alle pensioenkosten (inclusief de doorlopende garantiekosten uit het pensioencontract bij Aegon over de periode tot en met 2018) te worden gefinancierd. Indien dit pensioenbudget in enig jaar niet toereikend mocht blijken te zijn om zowel de beschikbare premie-regeling als de doorlopende garantiekosten te financieren, wordt het tekort - in de contractperiode 2021 tot 2026 geschat op totaal € 420.000 - uit de bestaande depots gefinancierd totdat deze uitgeput zijn.

18.5.

De werkgever zal zijn toestemming aan wijzigingen in de pensioenpolissen en/of pensioenreglementen, alsmede aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan na overleg met de vakverenigingen.”

18.6
De huidige pensioenafspraken bij Koninklijke Talens komen tot stand binnen een governance-structuur waarin vakbonden een invloedrijke rol spelen. Zowel vakbonden als or hebben zitting in de adviescommissie pensioen. Koninklijke Talens benadrukt dat deze structuur al meer dan twintig jaar aantoonbaar functioneert binnen de organisatie en zorgt voor breed draagvlak bij het maken van afspraken. Binnen deze structuur hebben vakbonden niet alleen een vaste positie, maar kunnen zij ook daadwerkelijk invloed uitoefenen op het advies van de adviescommissie over de inhoud en wijzigingen van de pensioenregeling. De rol van de vakbonden wordt daarnaast ook nog expliciet bevestigd in artikel 18.5, waarin is vastgelegd dat de werkgever geen toestemming zal geven voor wijzigingen in pensioenpolissen en/of pensioenreglementen — of voor andere besluiten die de rechten van (gewezen) deelnemers beïnvloeden — zonder voorafgaand overleg met de vakbonden.

Artikel 19 Sociaal Verslag

19.1.

Ter uitvoering van artikel 31.b. van de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.

19.2.

Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.

19.3.

Dit verslag zal op verzoek aan de werknemers worden verstrekt, alsmede aan de vakverenigingen.

Artikel 20 Vakverenigingswerk

20.1.

De werkgever erkent dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakverenigingswerk voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Koninklijke Talens zorgt ervoor dat publicatieborden altijd beschikbaar zijn voor de vakbonden om werknemers/vakbondsleden te informeren. Ook op de nieuwe locatie wordt dit beschikbaar gesteld.

20.2.

Om contacten mogelijk te maken tussen vakverenigingen en hun leden en tussen de leden onderling, zal de werkgever aan de vakverenigingen naar redelijkheid en billijkheid faciliteiten verlenen.

20.3.

Deze faciliteiten, welke de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:

- het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van kadergroepen en van ledenvergaderingen van de vakverenigingen;
- het vrijaf geven aan kaderleden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen;
- beschikbaarstelling – als regel buiten werktijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
- in voorkomende situaties en na overleg beschikbaarstelling van bedrijfsruimten binnen werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van kaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.

20.4.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

Ondertekening

Aldus is overeengekomen tussen partijen:

Koninklijke Talens B.V. te Apeldoorn

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

F. BIJLAGEN

Bijlage 1a Salarisschalen per 1 juli 2026

Maandsalaris

Maandsalarissen per		1-7-2026														
Verhoging		*2,0%*														
Stap -3	2.596,28	2.596,28	2.596,28	2.596,28	2.596,28	2.645,44	2.734,79									
Stap -2	2.791,17	2.642,30	2.670,49	2.720,67	2.770,82	2.853,84	2.990,20									
Stap -1	2.961,94	2.809,97	2.841,31	2.902,41	2.966,65	3.065,36	3.244,00									
Minimum	2.961,94	2.976,04	3.012,09	3.087,33	3.164,09	3.275,29	3.499,39									
Functie-schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Aantal stappen	3	4	5	6	7	8	9	10	10	11	12	13	14	15	15	15
Minimum	2.961,94	2.976,04	3.012,09	3.087,33	3.164,09	3.275,29	3.499,39	3.821,69	4.376,87	4.850,06	5.367,14	5.943,77	6.557,66	7.254,08	8.333,62	9.584,08
Stap 1	3.026,23	3.045,03	3.081,03	3.160,95	3.239,28	3.358,38	3.587,18	3.891,11	4.510,04	5.003,63	5.542,64	6.145,91	6.794,20	7.529,76	8.648,35	9.952,60
Stap 2	3.092,03	3.112,37	3.153,13	3.236,14	3.312,96	3.443,00	3.679,61	3.992,98	4.641,66	5.154,06	5.722,84	6.337,08	7.032,03	7.803,94	8.968,95	10.319,68
Stap 3	3.157,80	3.179,76	3.223,64	3.309,80	3.388,15	3.519,75	3.768,89	4.096,37	4.774,86	5.307,59	5.898,30	6.543,18	7.271,47	8.078,12	9.286,68	10.717,26
Stap 4	0,00	3.248,72	3.294,19	3.384,99	3.463,37	3.604,39	3.855,08	4.195,11	4.906,49	5.459,60	6.076,95	6.577,69	7.507,98	8.352,36	9.605,88	11.053,81
Stap 5	0,00	0,00	3.362,96	3.460,24	3.537,03	3.684,27	3.942,85	4.296,95	5.038,07	5.617,84	6.254,00	6.955,22	7.744,47	8.629,51	9.925,06	11.425,22
Stap 6	0,00	0,00	0,00	3.533,86	3.613,78	3.767,35	4.032,15	4.403,51	5.171,28	5.768,25	6.422,81	7.158,36	7.982,41	8.903,66	10.241,33	11.793,73
Stap 7	0,00	0,00	0,00	0,00	3.688,99	3.848,84	4.123,02	4.505,33	5.302,90	5.920,24	6.599,75	7.362,89	8.220,32	9.177,91	10.557,63	12.159,33
Stap 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.930,27	4.210,78	4.610,33	5.434,50	6.073,81	6.775,30	7.570,33	8.455,35	9.453,52	10.873,92	12.527,84
Stap 9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.296,95	4.712,20	5.566,13	6.225,79	6.952,28	7.774,94	8.693,33	9.726,31	11.194,54	12.894,89
Stap 10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.812,45	5.699,33	6.385,03	7.127,86	7.979,49	8.931,22	10.000,49	11.510,81	13.261,95
Stap 11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6.530,10	7.304,86	8.185,54	9.167,72	10.277,62	11.831,45	13.631,91
Stap 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7.480,43	8.390,08	9.405,66	10.551,82	12.149,19	13.997,52
Stap 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.596,10	9.640,70	10.824,55	12.466,92	14.367,52
Stap 14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.878,63	11.100,35	12.783,11	14.736,02
Stap 15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11.375,90	13.103,84	15.103,08
Maximum	3.157,80	3.248,72	3.362,96	3.533,86	3.688,99	3.930,27	4.296,95	4.812,45	5.699,33	6.530,10	7.480,43	8.596,10	9.878,63	11.375,90	13.103,84	15.103,08

ROYAL TALENS

Uursalaris

Maandsalarissen per	**1-7-2026**															
Verhoging	*2,00%*															
uurlonen																
Stap -3	**14,99**	**14,99**	**14,99**	**14,99**	**14,99**	**15,21**	**15,73**									
Stap -2	**15,09**	**15,20**	**15,35**	**15,65**	**15,93**	**16,41**	**17,20**									
Stap -1	**16,04**	**16,16**	**16,34**	**16,69**	**17,05**	**17,63**	**18,66**									
Minimum	**17,03**	**17,12**	**17,32**	**17,75**	**18,20**	**18,83**	**20,12**									
Functie-schalen	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**
Aantal stappen	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**15**	**15**
Minimum	**17,03**	**17,12**	**17,32**	**17,75**	**18,20**	**18,83**	**20,12**	**21,97**	**25,16**	**27,89**	**30,87**	**34,18**	**37,71**	**41,71**	**47,92**	**55,11**
Stap 1	**17,40**	**17,51**	**17,72**	**18,18**	**18,63**	**19,31**	**20,62**	**22,38**	**25,93**	**28,77**	**31,88**	**35,34**	**39,07**	**43,30**	**49,73**	**57,23**
Stap 2	**17,78**	**17,90**	**18,13**	**18,60**	**19,05**	**19,80**	**21,15**	**22,96**	**26,69**	**29,63**	**32,91**	**36,43**	**40,43**	**44,87**	**51,57**	**59,33**
Stap 3	**18,16**	**18,29**	**18,53**	**19,03**	**19,48**	**20,24**	**21,68**	**23,55**	**27,46**	**30,52**	**33,92**	**37,63**	**41,81**	**46,45**	**53,40**	**61,63**
Stap 4	**0,00**	**18,68**	**18,94**	**19,46**	**19,91**	**20,73**	**22,16**	**24,12**	**28,21**	**31,40**	**34,95**	**37,82**	**43,17**	**48,02**	**55,23**	**63,56**
Stap 5	**0,00**	**0,00**	**19,34**	**19,90**	**20,34**	**21,19**	**22,67**	**24,70**	**28,97**	**32,30**	**35,97**	**39,99**	**44,53**	**49,62**	**57,07**	**65,70**
Stap 6	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**20,32**	**20,78**	**21,66**	**23,18**	**25,32**	**29,73**	**33,17**	**36,93**	**41,16**	**45,90**	**51,19**	**58,88**	**67,81**
Stap 7	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**21,22**	**22,13**	**23,70**	**25,91**	**30,49**	**34,04**	**37,94**	**42,34**	**47,27**	**52,77**	**60,71**	**69,92**
Stap 8	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**22,60**	**24,21**	**26,51**	**31,25**	**34,92**	**38,95**	**43,53**	**48,61**	**54,36**	**62,53**	**72,03**
Stap 9	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**24,70**	**27,09**	**32,01**	**35,80**	**39,97**	**44,71**	**49,99**	**55,93**	**64,37**	**74,14**
Stap 10	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**27,67**	**32,77**	**36,71**	**40,98**	**45,88**	**51,36**	**57,51**	**66,19**	**76,26**
Stap 11	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**37,55**	**42,00**	**47,06**	**52,71**	**59,10**	**68,03**	**78,39**
Stap 12	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**43,01**	**48,25**	**54,08**	**60,67**	**69,86**	**80,49**
Stap 13	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**49,43**	**55,44**	**62,24**	**71,69**	**82,61**
Stap 14	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**56,80**	**63,83**	**73,50**	**84,73**
Stap 15	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**65,41**	**75,35**	**86,84**
Maximum	**18,16**	**18,68**	**19,34**	**20,32**	**21,22**	**22,60**	**24,70**	**27,67**	**32,77**	**37,55**	**43,01**	**49,43**	**56,80**	**65,41**	**75,35**	**86,84**

Salarisschalen per 1 januari 2027

Maandsalaris

Maandsalarissen per		1-1-2027					
Verhoging		*1,0%*					
Stap -3	2.596,28	2.596,28	2.596,28	2.596,28	2.622,24	2.671,89	2.762,14
Stap -2	2.819,08	2.668,72	2.697,19	2.747,88	2.798,53	2.882,38	3.020,10
Stap -1	2.991,56	2.838,07	2.869,72	2.931,43	2.996,32	3.096,01	3.276,44
Minimum	2.991,56	3.005,80	3.042,21	3.118,20	3.195,73	3.308,04	3.534,38

Functie-schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Aantal stappen	3	4	5	6	7	8	9	10	10	11	12	13	14	15	15	15
Minimum	2.991,56	3.005,80	3.042,21	3.118,20	3.195,73	3.308,04	3.534,38	3.859,91	4.420,64	4.898,56	5.420,81	6.003,21	6.623,24	7.326,62	8.416,96	9.679,92
Stap 1	3.056,49	3.075,48	3.111,84	3.192,56	3.271,67	3.391,96	3.623,05	3.930,02	4.555,14	5.053,67	5.598,07	6.207,37	6.862,14	7.605,06	8.734,83	10.052,13
Stap 2	3.122,95	3.143,49	3.184,66	3.268,50	3.346,09	3.477,43	3.716,41	4.032,91	4.688,08	5.205,60	5.780,07	6.400,45	7.102,35	7.881,98	9.058,64	10.422,88
Stap 3	3.189,38	3.211,56	3.255,88	3.342,90	3.422,03	3.554,95	3.806,58	4.137,33	4.822,61	5.360,67	5.957,28	6.608,61	7.344,18	8.158,90	9.379,55	10.824,43
Stap 4	0,00	3.281,21	3.327,13	3.418,84	3.498,00	3.640,43	3.893,63	4.237,06	4.955,55	5.514,20	6.137,72	6.643,47	7.583,06	8.435,88	9.701,94	11.164,35
Stap 5	0,00	0,00	3.396,59	3.494,84	3.572,40	3.721,11	3.982,28	4.339,92	5.088,45	5.674,02	6.316,54	7.024,77	7.821,91	8.715,81	10.024,31	11.539,47
Stap 6	0,00	0,00	0,00	3.569,20	3.649,92	3.805,02	4.072,47	4.447,55	5.222,99	5.825,93	6.487,04	7.229,94	8.062,23	8.992,70	10.343,74	11.911,67
Stap 7	0,00	0,00	0,00	0,00	3.725,88	3.887,33	4.164,25	4.550,38	5.355,93	5.979,44	6.665,75	7.436,52	8.302,52	9.269,69	10.663,21	12.280,92
Stap 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.969,57	4.252,89	4.656,43	5.488,85	6.134,55	6.843,05	7.646,03	8.539,90	9.548,06	10.982,66	12.653,12
Stap 9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.339,92	4.759,32	5.621,79	6.288,05	7.021,80	7.852,69	8.780,26	9.823,57	11.306,49	13.023,84
Stap 10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.860,57	5.756,32	6.448,88	7.199,14	8.059,28	9.020,53	10.100,49	11.625,92	13.394,57
Stap 11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6.595,40	7.377,91	8.267,40	9.259,40	10.380,40	11.949,76	13.768,23
Stap 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7.555,23	8.473,98	9.499,72	10.657,34	12.270,68	14.137,50
Stap 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.682,06	9.737,11	10.932,80	12.591,59	14.511,20
Stap 14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.977,42	11.211,35	12.910,94	14.883,38
Stap 15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11.489,66	13.234,88	15.254,11
Maximum	3.189,38	3.281,21	3.396,59	3.569,20	3.725,88	3.969,57	4.339,92	4.860,57	5.756,32	6.595,40	7.555,23	8.682,06	9.977,42	11.489,66	13.234,88	15.254,11

Uursalaris

Maandsalarissen per		1-1-2027					
Verhoging		*1,00%*					
uurlonen							
Stap -3	14,99	14,99	14,99	14,99	14,99	15,36	15,89
Stap -2	15,24	15,35	15,50	15,80	16,09	16,58	17,37
Stap -1	16,21	16,32	16,50	16,85	17,22	17,80	18,84
Minimum	17,20	17,29	17,49	17,93	18,38	19,02	20,33

Functie-schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Aantal stappen	3	4	5	6	7	8	9	10	10	11	12	13	14	15	15	15
Minimum	17,20	17,29	17,49	17,93	18,38	19,02	20,33	22,19	25,42	28,17	31,17	34,52	38,09	42,12	48,40	55,66
Stap 1	17,58	17,69	17,89	18,36	18,81	19,50	20,83	22,60	26,19	29,06	32,19	35,70	39,46	43,73	50,22	57,80
Stap 2	17,96	18,08	18,31	18,79	19,24	20,00	21,37	23,19	26,96	29,93	33,23	36,80	40,84	45,32	52,09	59,93
Stap 3	18,34	18,47	18,72	19,22	19,68	20,44	21,89	23,79	27,73	30,82	34,25	38,00	42,23	46,92	53,93	62,24
Stap 4	0,00	18,86	19,13	19,66	20,11	20,93	22,39	24,36	28,50	31,71	35,29	38,20	43,60	48,50	55,79	64,19
Stap 5	0,00	0,00	19,53	20,10	20,54	21,40	22,90	24,95	29,26	32,63	36,32	40,39	44,98	50,12	57,64	66,36
Stap 6	0,00	0,00	0,00	20,52	20,99	21,88	23,42	25,57	30,03	33,50	37,30	41,57	46,36	51,71	59,47	68,49
Stap 7	0,00	0,00	0,00	0,00	21,43	22,36	23,94	26,17	30,79	34,38	38,32	42,76	47,74	53,30	61,32	70,62
Stap 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	22,83	24,46	26,77	31,57	35,27	39,34	43,97	49,10	54,90	63,15	72,75
Stap 9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	24,95	27,36	32,33	36,16	40,37	45,15	50,49	56,49	65,02	74,89
Stap 10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	27,95	33,10	37,08	41,39	46,34	51,87	58,08	66,85	77,02
Stap 11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	37,92	42,42	47,53	53,24	59,69	68,71	79,17
Stap 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	43,44	48,73	54,62	61,28	70,56	81,29
Stap 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	49,92	55,99	62,86	72,40	83,44
Stap 14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,37	64,47	74,24	85,58
Stap 15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	66,07	76,10	87,71
Maximum	18,34	18,86	19,53	20,52	21,43	22,83	24,95	27,95	33,10	37,92	43,44	49,92	57,37	66,07	76,10	87,71

Bijlage 1b Participatieschaal per 1 maart 2026

ParticipatieschaalVoor medewerkers van 21 jaar en ouder geldt dat zij via de volgende stappen t.o.v. het geldende wettelijk minimumloon (WML) beloond worden

	WML 100%
Stap1	WML 105%
Stap 2	WML 110%
Stap 3	WML 115%
Stap 4	WML 120%

Het WML wordt jaarlijks op 1 januari en 1 juli aangepast. De werkgever rekent altijd met het actueel geldende WML.
Dit actuele WML is beschikbaar via deze link.
Voor medewerkers jonger dan 21 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML

Bijlage 2 Protocol inzake het werkgelegenheidsbeleid

Werkgever enerzijds,
- onderkennende, dat het behoud, en waar mogelijk de uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,
- overwegende dat - hoewel een garantie van arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

de vakverenigingen anderzijds,
- onderkennende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden,

verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

1.0. *Periodiek overleg*

1.1.
De vakverenigingen zullen periodiek worden ingelicht over:
De ontwikkeling van de werkgelegenheid. Hier wordt onder verstaan:
- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand;
  de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd;
- ingeleende arbeidskrachten;
- overwerk;
- gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

1.2.
De gang van zaken bij de werkgever.

1.3.
De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

Ten aanzien van punt 1.1. zal de ondernemingsraad ten minste dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

2.0. *Organisatiebureau*

2.1.
Indien de werkgever:
- heeft besloten een opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf, waarvan de kosten € 11.345 of meer bedragen en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken;
- tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieu hygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden gebracht in het productieproces en/of apparatuur zal hij daarover de vakverenigingen en de ondernemingsraad, zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

3.0. *Reorganisatie*

3.1.
Werkgever streeft ernaar onvrijwillig ontslag zoveel als mogelijk te voorkomen.
Wel kunnen er ontwikkelingen zijn waardoor arbeidsplaatsen wegvallen en waardoor de inhoud van werkzaamheden of benodigde competenties, veranderen.

3.2.
Over een voornemen tot reorganisatie waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag, zullen de vakverenigingen worden ingelicht. Tussen Ondernemingsraad en bestuurder bestaat een convenant met betrekking tot de toepassing van het adviesrecht uit de WOR. Volgens die afspraken zal de OR bij reorganisatie om advies worden gevraagd.

3.3.
Uit oogpunt van zorgvuldigheid en voorkomen van onrust, is het voor betrokkenen van groot belang dat na een goede voorbereiding en besluitvorming, de uitvoering snel verloopt. Daarom is een goede planning van het overleg noodzakelijk en zal deze door betrokken partijen worden nagestreefd, teneinde de termijn van geheimhouding kort te houden en om betrokkenen niet of slechts zo kort mogelijk in onzekerheid te laten.

3.4.
Waar mogelijk zal werkgever een actief beleid voeren tot om-, her- en bijscholing teneinde eventuele interne passende oplossingen, zoals overplaatsing te kunnen benutten.
In andere gevallen zal een traject van begeleiding naar andere werk onderdeel van de afvloeiingsafspraken uitmaken. Van de werknemers wordt verwacht dat zij zich bereid tonen aan dit beleid mee te werken.

4.0. *Melding vacatures*

Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het UWV Werkbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven, in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke, of minder valide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.
Wanneer een vacature vervallen is, zal daarvan eveneens melding worden gedaan aan de UWV.

5.0. *Ingeleende arbeidskrachten*

5.1
Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de onderneming van de werkgever moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen.
Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:
- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

5.2.
De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

5.3.
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 5.2. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek

nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

5.4.
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

6.0. *Ondernemingsraad*
Het in dit protocol vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

Bijlage 3 Scholingsprotocol

Algemeen

De noodzaak om door initiële opleiding verworven kwalificaties op peil te houden door middel van regelmatige bij- en nascholing, breidt zich in snel tempo uit naar alle werknemers. Deze uitbreiding betreft met name werknemers in lagere functieniveaus voor wie tot dusverre de in aanvulling op de initiële opleiding verkregen werkervaring toereikend was voor een adequate functie-uitoefening.

Partijen zijn van mening dat met het oog op deze ontwikkeling extra aandacht noodzakelijk is voor de bij- en nascholing van juist deze groepen van werknemers.
Deze extra aandacht zal eerst en vooral gericht moeten zijn op het overwinnen van eventuele weerstanden en het tot stand brengen van een voldoende leermotivatie.

Om dit te bereiken zullen opleidingsprogramma's worden aangeboden die de werknemer vertrouwd maken met de organisatie en de organisatieprincipes.

Het overdragen van het inzicht dat voortdurende bij- en nascholing als gevolg van een veelheid van ontwikkelingen in toenemende mate noodzakelijk is, zal het eerste en overwegende leerdoel van deze programma's zijn.

Aan werknemers in uitvoerende functies in productie en distributie zullen volgens een afgesproken fasering tot maximaal 20 EVC trajecten per jaar worden aangeboden. EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Daarmee krijgt men een certificaat dat weergeeft over welke competenties en vaardigheden men beschikt. Aan de hand daarvan wordt men in de gelegenheid gesteld zich verder te scholen.

Van overige werknemers wordt gefaseerd in kaart gebracht wanneer zij voor het laatst scholing hebben ontvangen en in overleg bepaald of nadere scholing wenselijk is.

Bijlage 4 Protocol arbeid gehandicapte werknemers

Beleid gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid.

Het door de werkgever te voeren beleid als bedoeld in artikel 4.4 van deze cao omvat ten minste de volgende elementen:

1. Het tot stand brengen, in stand houden en toezien op naleving van een samenstel van voorschriften, procedures en handelingen gericht op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuimbevorderende omstandigheden alsmede het voorkomen, signaleren en beperken van ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder.

2. Bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werkzoekenden voor wat betreft de toelating tot de arbeid door het bestaan van een handicap niet als uitsluitinggrond te hanteren indien:
   a. de functie naar strikt medische maatstaven beoordeeld in overeenstemming is met de (rest)capaciteiten van de kandidaat en
   b. de handicap van zodanige aard is dat deze, zo nodig na het treffen van voorzieningen als bedoeld in van toepassing zijnde wettelijke regelingen, een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat.

3. De naleving van wettelijke bepalingen.

4. Het bevorderen van geregeld overleg met en tussen deskundigen inzake het onderhavige beleid in het algemeen en de plaatsing en herplaatsing van gehandicapte werknemers en werkzoekenden in het bijzonder.

5. De informatieverstrekking over het gevoerde beleid en de beleidsuitkomsten overeenkomstig het bepaalde in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden.

Bijlage 5 Beroepsprocedure bij functie-indeling

Beroepsprocedures
Bij toepassing van de ORBA-methode van functiewaardering bestaat de mogelijkheid voor de functievervuller in beroep te gaan tegen het resultaat van de functiewaardering.
Er wordt vanuit gegaan dat de werknemer bekend is (of kan zijn) met de omschreven inhoud van de functie die hij vervult en ten minste met de functiegroep waarin hij is ingedeeld.

Beroepsgronden:
1. De functieomschrijving als zodanig.
2. De functieomschrijving, die volgens de werknemer niet in overeenstemming is met de afdelingsomschrijving.
3. De waardering, respectievelijk de indeling van de functie is niet in overeenstemming met de gevoelens van de werknemer daaromtrent.

Procedures:
1. Bezwaren worden schriftelijk kenbaar gemaakt bij de directe chef en worden tevens ingeleverd bij de afdeling P&O.
2. De afdeling P&O regelt vervolgens een afspraak met de indiener (dat is de werknemer die beroep heeft aangetekend), de contactfunctionaris van de AWVN en het hoofd van dienst. In de bespreking wordt de functieomschrijving nogmaals kritisch doorgenomen; een en ander mede gerelateerd aan de functieniveaurangorde binnen de onderneming.

Het resultaat kan zijn:
1. Het bezwaar is weggenomen:
   de contactfunctionaris van de AWVN rapporteert dit schriftelijk aan de directie;
2. Er is reden de functieomschrijving te herzien: het proces van omschrijven en waarderen begint opnieuw; een en ander wordt door de contactfunctionaris van de AWVN gerapporteerd aan de directie.
   Blijft ook hierna het bezwaar bestaan, dan zijn er twee mogelijkheden:
   a. indien de indiener lid is van een erkende vakvereniging kan hij zijn vakvereniging verzoeken het ontstane geschil te bespreken met het bureau van de AWVN. Tussen het bureau van de AWVN en de erkende vakverenigingen zijn hiertoe procedures overeengekomen;
   b. indien de indiener geen lid is van een erkende vakvereniging kan hij een beroep doen op een niet bij het onderzoek betrokken AWVN-deskundige.
      Deze deskundige neemt met indiener en het hoofd van dienst de functieomschrijving nogmaals door en doet een bindende uitspraak. Indien er gebruik gemaakt wordt van een onder 2.2.a. respectievelijk 2.2.b. genoemde mogelijkheid, dan rapporteert de contactfunctionaris van de AWVN dit aan de directie.
3. Er is geen reden de functieomschrijving te herzien en de indiener handhaaft zijn bezwaar; ook dan zijn de mogelijkheden zoals genoemd onder 2.2.a. en 2.2.b.van toepassing.
4. Indien gebruik gemaakt wordt van één van beide mogelijkheden rapporteert de contactfunctionaris van de AWVN dit aan de directie.

Bijlage 6 Protocol inzake Wet Verbetering Poortwachter

- Indien na afloop van het ziektewetjaar de WIA/IVA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100 % worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100 % van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.

- De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA/IVA-uitkering uit te stellen.

- Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
  De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling P & O, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.

- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.

- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent ondermeer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag en aanvraag WIA/IVA-uitkering.

- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

- Indien een werknemer bij een ander werkgever wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

- Bij interne herplaatsing zal met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden toegepast artikel 7.8.a. voor de groepen 1 t/m 8 en artikel 7.8.b. voor de groepen 9 t/m 16.

Bijlage 7 Overzicht mogelijkheden cao à la carte

Uitsluitend die onderwerpen die daadwerkelijk in de cao staan, worden besproken met de vakorganisaties. Van een aantal onderdelen uit de cao á la carte geldt dat zij worden bepaald door de fiscale mogelijkheden in enig jaar.
De werkgever biedt de mogelijkheden uit de cao á la Carte dan ook mits en voor zolang de fiscale mogelijkheid bestaat.

6.1. *Kopen van verlofdagen*

Een werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, tot maximaal 8 verlofdagen bijkopen.

Voor de verdere voorwaarden wordt verwezen naar artikel 9.7. *Kopen/verkopen van verlofdagen,* leden a. t/m d.

6.2. *Verkopen van verlofdagen*

Een werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, alle bovenwettelijke verlofdagen (aantal wettelijke verlofdagen bedragen thans 4 volledige werkweken) aan de werkgever verkopen, uitgezonderd de in overleg met de OR vastgestelde collectieve verlofdagen, doorgaans 6.

Voor de verdere voorwaarden wordt verwezen naar artikel 9.7. *Kopen/verkopen van verlofdagen,* lid e.

6.3. *Fietsplan*

Een werknemer kan indien hij ten minste de helft van het woon-werkverkeer (ook) met de fiets volbrengt in aanmerking komen voor het fiscaal vriendelijk aanschaffen van een fiets.

De voorwaarden zijn verkrijgbaar via intranet en bij de afdeling HR.

6.4. *Bijspaarmodule pensioenregeling*

Er is voor werknemers onder voorwaarden de mogelijkheid om naast de pensioenregeling *zelf* individueel een/meerdere stortingen te doen, Bijvoorbeeld door het storten van vakantie-/verlofdagen. Meer informatie is te vinden in het online portaal dat door de pensioenverzekeraar ter beschikking is gesteld.

Bijlage 8 Protocol bij cao 2026-2027

1. *Vakbondscontributie*
   Gedurende de looptijd van de cao faciliteert de werkgever de fiscale mogelijkheid voor verrekening van de vakbondscontributie.

2. *Werkgeversbijdrage*
   Gedurende de looptijd van de cao wordt de werkgeverbijdrage aan de vakorganisaties conform de AWVN-regeling gecontinueerd.

4. *80-90-100*
   Cao-partijen hebben de mogelijkheden verkend voor een 80-90-100 regeling voor werknemers die vanaf 2014 in dienst zijn gekomen. Koninklijke Talens heeft tijdens het cao-overleg benadrukt dat de huidige regeling voor werknemers in dienst voor 2014 een kostbare regeling is.
   De werkgeversdelegatie heeft in het cao-overleg benadrukt dat als Koninklijke Talens een nieuwe regeling voor alle werknemers mogelijk maakt, het dan ook belangrijk is de huidige regeling te stoppen. Daarin is verkend om dit niet per direct te doen, maar te behouden voor werknemers die er al gebruik van maken en het nog mogelijk te maken voor een groep werknemers die binnen afzienbare periode (Koninklijke Talens heeft binnen een jaar voorgesteld) in aanmerking zouden komen.
   Op dit moment hebben cao-partijen vastgesteld dat dit voorstel nog om een verdere verkenning en uitvraag vraagt. Cao-partijen gebruiken de looptijd van de nu af te spreken cao om dit te doen. Een eventuele nieuwe afspraak betrekken cao-partijen in de gesprekken voor de cao vanaf 1 april 2027.

5. *Duurzame inzetbaarheid*
   Voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfrasen, kunnen vanaf het moment van indiensttreding afspraken en interventies nodig zijn. Deze kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, arbeidsduur, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen.
   Gedurende de looptijd van de cao richten we een werkgroep op bestaande uit vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad, de vakorganisaties en de werkgever. Deze groep kan dan concrete voorstellen doen voor de verdere invulling van duurzame inzetbaarheid bij Koninklijke Talens.

6. *Scholing*
   Koninklijke Talens ziet erop toe dat de huidige regels omtrent scholing, zoals opgenomen in de cao en de personeelsregeling, in lijn zijn met de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

7. *SPAWW*
   Op dit moment is het 3e WW-jaar niet verzekerd voor werknemers van Koninklijke Talens. Een dergelijke verzekering is een werknemerspremie en kan alleen collectief worden afgesproken.
   In het verleden is bij Koninklijke Talens uitvraag gedaan en daaruit is gebleken dat er geen belangstelling bij werknemers was voor een dergelijke verzekering.
   Cao-partijen hebben naar aanleiding van het voorstel van FNV en CNV gesproken over deze verzekering. Het uitgangspunt is dat er alsnog een collectieve verzekering voor werknemers wordt overeengekomen. Cao-partijen onderzoeken per wanneer dit mogelijk is. Vanaf het moment dat deze regeling actief is, wordt de premie ingehouden bij werknemers. Deze premie is op dit moment 0,1% van het brutoloon en wordt maandelijks ingehouden bij de werknemers.