

Rendac Son

DARLING Ingredients Nederland

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Looptijd: 1 april 2024 t/m 30 juni 2025

Inclusief RVU-regeling van 1 januari 2022 t/m 31 december 2025

INHOUDSOPGAVE	pagina
Aanhef	4
Artikel	
1 Definities	5
2 Verplichtingen van de vakvereniging	6
3 Verplichtingen van de werkgever	6
4 Verplichtingen van de werknemer	8
5 Indienstneming en ontslag	9
6 Arbeidsduur en dienstrooster	10
7 Functiegroepen en salarisschalen	12
8 Persoonlijk Keuzebudget (PKB)	14
9 Bijzondere beloningen/verzuimuren	16
10 Bijzondere vergoedingen en regelingen	21
11 Zon- en feestdagen	22
12 Geoorloofd verzuim	23
13 Vakantie	25
14 Vakantietoeslag	28
15 Eindejaarsuitkering	29
16 Winstafhankelijke uitkering	29
17 Arbeidsongeschiktheid	30
18 Regeling vervroegde uittreding (RVU)	34
19 Pensioenregeling	34
20 Overgangsbepalingen voor medewerkers in dienst voor 1.11.2017	35
21 Tussentijdse wijzigingen	41
22 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	41

Bijlagen:

pagina

1.	Salarisschalen	42
2.	Functielijst	45
3.	Beroepsprocedure functiewaardering	47
4.	Regeling scholing en vorming jeugdigen	49
5.	Persoonlijk ontwikkelingsplan	51
6.	Arbeidsvoorwaarden chauffeurs in dienst van Rendac Son en HR Service Nederland	52
7.	RVU-regeling	54
8.	Cao-akkoord 2024/2025	60

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

RENDAC SON B.V.
SONAC BURGUM B.V.
ECOSON B.V.
DARLING INGREDIENTS NEDERLAND B.V.

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

(c) 2024. Cao-partijen en de AWVN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Den Haag.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) werkgever: de partij ter ene zijde.
- b) vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde.
- c) werknemer:
 - 1. de werknemer (m/v) in volledige dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst, als ook de werknemer met wie in het kader van een jeugdwerkplan en/of vakopleiding een leerovereenkomst is afgesloten;
 - alsmede:
 - 2. de deeltijdwerknemer voor wie op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van werknemer in volledige dienst, 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;
 - alsmede:
 - 3. de werknemer in volledige dienst, dan wel de deeltijdmedewerker in dienst van Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson BV en Darling Ingredients Nederland B.V.
- d) partner: de wettelijk echtgenoot of echtgenote of de geregistreerde partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.
- e) maand: een bedrijfsperiode van een kalendermaand.
- f) week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt op maandag 0.00 uur.
- g) dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- h) schaalsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage 1 van deze overeenkomst.
- i) maandsalaris: het schaalsalaris vanaf 1.1.2019 vermeerderd met een eventuele bijzondere toeslag als bedoeld in artikel 7 (persoonlijke toeslag) en artikel 9 (toeslag voor het werken in ploegen).

j) ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

k) BW: Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

l) PKB: Persoonlijk Keuze Budget

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

1. De vakvereniging verbindt zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen, doch alleen voor zover het werknemers aangaat die onder deze overeenkomst vallen.
2. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 20. Voorts verbindt zij zich krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Algemeen
 - a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
 - b. De werkgever verplicht zich generlei actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Het bepaalde in artikel 21 valt niet onder dit verbod.
 - c. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.
2. Vakbondswerk in de onderneming
 - a. De werkgever zal de vakvereniging, indien een der partijen de wens daartoe te kennen geeft, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming waarbij zo nodig ook informatie over de milieubehandeling wordt verstrekt.

- b. Als de bedrijfssituatie dat toelaat, zulks ter beoordeling van de werkgever, zal een kaderlid van de vakvereniging tijdens werktijd door een lid van de vakvereniging kunnen worden geraadpleegd.
- c. Voor elk der vakverenigingen zullen maximaal twee kaderleden deel uit kunnen maken van de cao-onderhandelingsdelegatie. Aan de voorbereidingen van de cao onderhandelingen kunnen deze kaderleden gezamenlijk maximaal 8 dagen besteden.
- d. Kaderleden kunnen per jaar gezamenlijk maximaal 20 dagen voor de Sonse en maximaal 20 dagen voor de Burgumse bedrijven met behoud van salaris deelnemen aan bijeenkomsten, scholingsactiviteiten, bondscongres, bondsraad, districtsvergadering of andere daarmee vergelijkbare vergaderingen van de vakverenigingen.
- e. Gedurende de looptijd van de cao wordt de vakbondscontributie opgenomen in de werkkostenregeling.

3. Werkgelegenheid

- a. Werkgever en werknemers streven naar continuïteit in hun arbeidsverhouding.
- b. Werkgever zal niet overgaan tot gedwongen ontslagen van werknemers ten gevolge van veranderingen in het bedrijf, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe aanleiding geven.
- c. Indien deze bijzondere omstandigheden zich - naar de mening van werkgever - voordoen, zal werkgever het overleg met de ondernemingsraad en de vakvereniging openen.
- d. Werkgever zal bij het tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten zinvolle vervangende werkzaamheden aan te bieden binnen zijn onderneming. In het geval het hierbij noodzakelijk is over te gaan tot tijdelijke overplaatsing van werknemers naar een andere afdeling of vestigingsplaats, zal de werknemer hieraan zijn medewerking verlenen.
- e. Indien door natuurlijk verloop een vacature ontstaat, zal werkgever er naar streven deze bij voorkeur te doen bezetten door reeds in dienst zijnde werknemers welke geschikt zijn voor het vervullen van deze vacature.
- f. Indien werkgever er niet in slaagt de bovengenoemde vacature tijdig te doen bezetten of indien de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn, kan werkgever gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten.
- g. Wanneer werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal aan het betreffende uitzendbureau opgave gedaan worden van het voor de betreffende functie geldende basissalaris, rekening houdend met de daaraan gekoppelde arbeidstijden en eventuele procentuele ploegentoeslagen, teneinde deze ook toegepast te krijgen voor de betreffende uitzendkracht van het uitzendbureau.
- h. Werkgever zal aandacht besteden aan de arbeidsomstandigheden in het bedrijf waardoor er sprake zal zijn van veilige en gezonde arbeidsplaatsen. Dáár waar dit noodzakelijk en mogelijk is, zullen maatregelen worden getroffen tot het verder verbeteren van de kwaliteit van de arbeidsplaatsen en de arbeidsomstandigheden.
- i. 1. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot ontslagaanzegging van een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers met wie een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is aangegaan moet worden besloten, zal

hij zich tijdig met de vakvereniging in verbinding stellen over de overwogen maatregelen.

2. Bij de aanzegging van het hier bedoelde ontslag zullen als regel de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
 - j. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal hij voorrang geven aan die sollicitanten die voorheen het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag.
4. **Regeling werkgeversbijdrage**
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en de FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging.
 5. **Arbeidsomstandigheden**
De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zonodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.
 6. **Deeltijdarbeid**
 - a. Met betrekking tot deeltijdarbeid is de Wet Aanpassing Arbeidsduur van toepassing.
 - b. In afwijking van het in sub a. gestelde kan vergroting van het aantal contractueel overeengekomen uren slechts in overeenstemming met de werkgever plaatsvinden.
 7. **Gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemers**
De werkgever tracht werknemers die gedeeltelijk arbeidsgehandicapt worden, te herplaatsen in een geschikte functie.
 8. **Garantiebanen**
Werkgever zal zich inspannen om 2 garantiebanen in te vullen. Werknemers worden beloond conform schaal "garantiebanen".

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden geen staking in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
5. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
6. Het is de werknemer buiten dienst van de werkgever geoorloofd (tenzij de werkgever hier zwaarwegende bezwaren tegen heeft) werkzaamheden te verrichten waaruit door hem inkomsten worden verworven.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt, bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
8. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding. De werknemer heeft de plicht om in geval van hem onmiddellijk bedreigend gevaar voor zijn veiligheid en/of zijn gezondheid zijn werkzaamheden op te schorten teneinde de aanwezige bedrijfsleiding te waarschuwen en te assisteren bij het verhelpen van het gevaar.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
10. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels.

Artikel 5

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

2. Aard van de overeenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 668a BW van toepassing. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever één maand voor het tijdstip, waarop de voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, aan de werknemer schriftelijk hiervan mededeling doen.

4. Beëindiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 BW.

5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt.

6. Indien in afwijking van het bepaalde in het vorige lid de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel een AOW gerechtigde werknemer in dienst wordt genomen, is het opzegverbod zoals bepaald in artikel 670 lid 1 BW op deze werknemer niet van toepassing. Het opzegverbod als bepaald in artikel 670 lid 1 en het opzegverbod zoals bepaald in artikel 670 lid 3 zijn niet van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

7. Indien een AOW gerechtigde werknemer in dienst wordt genomen dan wel de dienstbetrekking na de AOW gerechtigde leeftijd wordt voortgezet geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van één maand.

Artikel 6

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag;
- b. een 2-ploegdienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst;

- c. een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst.
- 2.
- a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst of middagdienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.
3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- 4.
- a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.
5. Voor de werknemers in de ploegendienst die op maandag roostervrij zijn, zullen ATV-dagen niet op maandag worden vastgesteld. Indien om bedrijfsredenen van de vastgestelde data moet worden afgeweken, zullen in overleg nieuwe data worden vastgesteld.
6. Dienstrooster chauffeurs en overladers
- a. Onder arbeidsuren worden verstaan de diensturen, verminderd met de werkelijke genoten rust- en schafttijden. Indien de rusttijd in zijn standplaats tussen twee ritten drie uur of minder bedraagt, zullen deze uren onder aftrek van één uur voor schaft, worden aangemerkt als arbeidsuren.
 - b. Iedere werknemer werkt volgens een opkomstschem, zoals dat aan het begin van elke week voor hem is vastgesteld. Tussentijdse afwijkingen van het schema zijn te allen tijde mogelijk. Bij het vaststellen van het schema zal er van worden uitgegaan, dat iedere werknemer in een cyclus van vier aaneengesloten weken (160 uur per periode), indien de dienst dit toelaat, op niet meer dan één en twintig werkdagen arbeid verricht.
 - c. Twee ploegenrooster chauffeurs
Indien een chauffeur wordt ingezet op een twee ploegenrooster ontvangt hij voor ieder gewerkt uur (behoudens overwerk) een toeslag van 7,5 %. Deze toeslag is pensioen-gevend. De onregelmatigheidstoeslag van artikel 9 lid 5 komt dan te vervallen.
 - d. Rooster chauffeurs
De vergoeding van beldienst Chauffeurs bedraagt per 1 april 2024 bruto € 25,68 en per 1 april 2025 € 27,20 bij een afgebelde dienst tot 08.00 uur van de desbetreffende dag. Dit bedrag wordt geïndexeerd conform verhogingen in de BGV cao.

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. a. De functies van de werknemers zijn omschreven in een functiebeschrijving waarin alle structurele werkzaamheden onder te brengen moeten zijn en zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en het aantal functiejaren dan wel de leeftijd waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
 - b. Van de indeling in een functiegroep zijn uitgezonderd de werknemers met wie in het kader van garantiebannen, een jeugdwerkplan en/of vakopleiding een leerovereenkomst is afgesloten.
 - c. Het salaris van de werknemer als bedoeld in sub b. van dit lid wordt vastgesteld in zijn individuele arbeidsovereenkomst. Het is bij een arbeidsduur van 40 uur per week minimaal gelijk aan het wettelijk minimum-(jeugd)loon en bij een arbeidsduur van minder dan 40 uur aan een evenredig deel hiervan.
 - d. Bij elke functiegroep behoort een groepsschaal, bestaande uit:
 - een leeftijdsschaal geldend tot en met het bereiken van de 21-jarige leeftijd in de volgens artikel 1 bedoelde periode en
 - een functiejarenschaal.De schaalsalarissen zijn gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week.
Zij zijn opgenomen in bijlage 1 van deze overeenkomst.
 - e. Voor de deeltijdwerknemer van de werkgever wordt het schaalsalaris vastgesteld door het schaalsalaris dat voor hem zou gelden bij een arbeidsduur van 40 uur per week te vermenigvuldigen met een breuk, waarvan de noemer gevormd wordt door het getal 40 en de teller door het aantal uren van de arbeidsduur per week van de deeltijdwerknemer, zoals is vastgesteld in zijn individuele arbeidsovereenkomst.
 - f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroeps-procedure zoals opgenomen in bijlage 3 "Beroepsprocedure functiewaardering" van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende groepsschaal geplaatst.
 - b. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd - doch niet langer dan gedurende 3 perioden - in een lagere groepsschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. In uitzonderingsgevallen kan deze inleertijd eenmaal met 3 perioden worden verlengd.

3. a. Werknemers die worden geplaatst in een hogere functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden volgens die hogere salarisschaal betaald met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
De salarisverhoging bedraagt voor werknemers van 21 jaar en ouder tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken groepsschalen en niet meer dan nodig is om het eerstkomende hogere bedrag in de nieuwe schaal te bereiken.
- b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lagere functie, worden volgens die lagere salarisschaal betaald met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- c. De salarisverlaging bedraagt voor werknemers van 21 jaar en ouder tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken groepsschalen en niet meer dan nodig is om het eerstkomende lagere bedrag in de nieuwe schaal te bereiken.
- d. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever - in afwijking van het in dit artikel en in artikel 17 bepaalde - naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- e. 1. De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
2. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 2 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten per periode.
De uitkering bedraagt de helft van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken salarisschalen. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de bij hun salarisschaal behorende functievouwen leeftijd hebben bereikt.
3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

Toepassing van de salarisschalen

4. De salarissen van de werknemers die nog niet het maximum van hun functie jaren schaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 3 onder a, b, c of d van dit artikel alsmede ten aanzien van de werknemers die op grond van het in lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

5. Werknemers die nog niet de in hun leeftijdsschaal voorkomende maximumleeftijd van 21 jaar hebben overschreden, ontvangen het salaris dat met hun leeftijd overeenkomt vanaf de eerste dag van de periode waarin die leeftijd wordt bereikt.

Werknemers die deze leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van die maximumleeftijd c.q. na indiensttreding in die functie onafgebroken daarin ingedeeld zijn geweest, behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.

Valt het tijdstip van indiensttreding vóór 1 juli van enig jaar, dan wordt de werknemer op 1 januari daaraanvolgend geacht reeds één jaar in dienst te zijn.

6. Voor elke volle dienst of een gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer niet heeft gewerkt, wordt het salaris met een evenredig deel verminderd, tenzij het salaris krachtens een der bepalingen van deze overeenkomst wordt doorbetaald of aangevuld.

7. Onvolledige functievervulling

Van een werknemer, welke blijk heeft gegeven van een onjuiste of ondeugdelijke taak-vervulling kan het salaris worden verlaagd. De verlaging bedraagt maximaal 2 procent van het schaalsalaris bij 0-functiejaren en kan maximaal 12 maanden worden gehandhaafd. Omtrent de beslissing het schaalsalaris van een werknemer te verlagen zal door een door de ondernemingsraad benoemde commissie een oordeel kunnen worden gevormd.

Artikel 8

PERSOONLIJK KEUZE BUDGET (PKB)

Medewerkers in dienst vanaf 1.11.2017 hebben recht op een PKB.

PKB wordt omgezet in een percentage van maandsalaris x 12 en is opgebouwd uit de volgende elementen:

- 13 ATV- dagen
- Vakantiegeld
- eindejaarsuitkering (art. 15)

Per leeftijdsgroep een oplopend aantal duurzame inzetbaarheidsdagen (d.i. dagen):

Tot 30 jaar	0,5 d.i. dag + 1 bovenwettelijke dag = 1,5 dag per jaar
30 – 50 jaar	1,5 d.i. dag + 1 bovenwettelijke dag = 2,5 dag per jaar
50 – 55 jaar	2,5 d.i. dag + 1 bovenwettelijke dag = 3,5 dag per jaar
55 – 60 jaar	4,5 d.i. dag + 1 bovenwettelijke dag = 5,5 dag per jaar
60 – 65 jaar	6,5 d.i. dag + 1 bovenwettelijke dag = 7,5 dag per jaar
65 en 66 jaar	7,5 d.i. dag + 1 bovenwettelijke dag = 8,5 dag per jaar

Het PKB mag voor de volgende doelen worden ingezet:

- Aankoop van extra dagen
- (Netto) uitbetaling op basis van brutobedragen
- Gedeeltelijk PKB inleveren om pensioenbijdrage te verlagen

- Vergoeding voor niet werkgerelateerde opleidingen
- Mantelzorg
- Aanvulling op deeltijdpensioen
- Vergoeding sportabonnement
- Aanvulling op korter werken
- Loopbaanscan
- Financieel advies

Er wordt onderscheid gemaakt in de hoogte van het PKB voor:

Medewerkers waarbij de ATV niet in het rooster is verwerkt.

De ATV- dagen worden standaard in het PKB opgenomen. Indien de medewerker deze wil opnemen in vrije tijd, dan heeft de medewerker de garantie dat de 13 ATV dagen jaarlijks, in overleg met de leidinggevende kunnen worden opgenomen. Deze dagen dienen binnen hetzelfde kalenderjaar te zijn opgenomen.

Voorwaarden PKB

1. De medewerker is vrij in het aanwenden van zijn PKB
2. De medewerker kan 1 x per jaar, in december voor het volgend jaar een keuze maken hoe hij de PKB wil aanwenden.
3. Wanneer niet het gehele PKB in een kalenderjaar is gebruikt, dan wordt het resterende bedrag in december van het betreffende jaar uitgekeerd.
4. Opname van PKB dagen (zoals deeltijdpensioen, korter werken, vakantie) kan niet worden gekoppeld aan de reguliere vakanties, mag niet leiden tot organisatorische problemen en dient in overleg met de leidinggevende te gebeuren.
5. De werkgever zal een verzoek honoreren van de werknemer van 60 jaar of ouder om met behulp van PKB dagen 4 dagen per week te gaan werken.

De vaststelling en gebruik van het PKB hebben geen invloed op de berekening van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, ploegentoeslag, pensioengrondslag. De berekeningswijze van het uurloon ten behoeve van aan- en verkoop van dagen is :

Schaalsalaris : $173.33 (40 \text{ uur} \times 13 \text{ weken} \div 3 = 173,33)$

Aanwending van het PKB voor bepaalde bestedingsdoelen kan gevolgen hebben voor het fiscaal en/of SV loon van de medewerker. Hierdoor kunnen inkomensafhankelijke voorzieningen als kinderopvangtoeslag, huur- en zorgtoeslag, fiscale kortingen en aftrekposten wijzigen, alsmede de grondslag voor eventueel toekomstige uitkeringen. De medewerker aanvaardt bij het maken van zijn individuele keuze(s) deze gevolgen.

Op de regeling PKB is de vigerende (fiscale) wet- en regelgeving van toepassing. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in

Nederland, veranderende wet- en regelgeving in brede zin zijn zowel DII als de vakorganisaties gerechtigd herziening en wijziging van de PKB regeling aan de orde te stellen.

Artikel 9

BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN

1. Algemeen

Het schaalsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.

Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris, vermeerderd met de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8, gegeven.

- a. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het schaalsalaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 en bedraagt voor de 3-ploegen dienst 25%.

Deze toeslag is gebaseerd op de volgende toeslagpercentages:

Voor uren gewerkt tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur

- ochtenddienst: 5% (dit is de tijd gelegen tussen 06.00 uur en 14.00 uur)

- middagdienst: 15% (dit is de tijd gelegen tussen 14.00 uur en 22.00 uur)

- nachtdienst: 25% (dit is de tijd gelegen tussen 22.00 uur en 06.00 uur)

Voor uren gewerkt op maandag tussen 0.00 uur en 06.00 uur: 50%.

Voor uren gewerkt op zaterdag tussen 0.00 uur en maandag 0.00 uur: 100%.

- b. Bij volledige 2-ploegendienst bedraagt de toeslag 15%. Deze toeslag is gebaseerd op de navolgende werktijden en toeslagpercentages:

Ochtenddienst

werkuren

toeslaguren

dinsdag	6 - 14 uur	6	-	7	uur = 1 uur à 25%
woensdag	6 - 14 uur	6	-	7	uur = 1 uur à 25%
donderdag	6 - 14 uur	6	-	7	uur = 1 uur à 25%
vrijdag	6 - 14 uur	6	-	7	uur = 1 uur à 25%
zaterdag	6 - 15 uur	6	-	12	uur = 6 uur à 50%
		12	-	15	uur = 3 uur à 100%

Middagdienst

maandag	15 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à 25%
dinsdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à 25%
woensdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à 25%
donderdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à 25%
vrijdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à 25%

- c. De ploegentoeslag voor de twee-ploegendienst meelafdeling bedraagt 10%. Deze toeslag is gebaseerd op de navolgende werktijden:

Ochtenddienst

maandag t/m vrijdag 06.00 uur - 14.45 uur

Middagdienst

maandag t/m vrijdag 13.00 uur - 21.30 uur

- d. De werknemer die binnen onderstaand rooster achtereenvolgens werkt in de vroege-, dag- en avonddienst op doordeweekse dagen ontvangt een toeslag per periode van 7,5%.

Deze toeslag is gebaseerd op de navolgende uren en toeslagpercentages:

maandag:

van 04.00 uur tot 06.00 uur: 100%

van 06.00 uur tot 07.00 uur: 25%

dinsdag t/m vrijdag:

van 04.00 uur tot 06.00 uur: 35%

van 06.00 uur tot 07.00 uur: 25%

maandag t/m vrijdag:

van 18.00 uur tot 21.30 uur: 30%

3. Plaatsing in een hoger betaald dienstrooster

Indien een werknemer geplaatst wordt in een dienst met een hogere toeslag ontvangt hij de betreffende ploegentoeslag dienst- en tijdsgelang over de desbetreffende perioden. Indien de plaatsing in die dienst met een hogere toeslag tenminste 12 weken heeft geduurd, wordt hij geacht definitief te zijn geplaatst in de desbetreffende dienst. Bij terugplaatsing binnen deze termijn in zijn oorspronkelijke dienst ontvangt de werknemer eenmalig betaling van evenveel "over"-uurvergoedingen als overeenkomt met het aantal volle weken dat hij geplaatst was in de tijdelijke dienst.

4. Plaatsing in een lager betaald dienstrooster

De werknemer die anders dan door eigen toedoen of ongeschiktheid of anders dan op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager betaald dienstrooster, ontvangt na overplaatsing - indien hij langer dan 12 weken maar korter dan 3 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest - gedurende de lopende periode plus nog een periode, zijn oude ploegentoeslag.

Indien de werknemer langer dan drie jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest:

Gedurende de eerste 12 maanden, direct aansluitend op de feitelijke overplaatsing, zal geen afbouw plaatsvinden van de ploegentoeslag. In de daarop volgende periode zal jaarlijks maximaal 10% per jaar van de toeslag worden afgebouwd.

5. Beloning chauffeurs

Voor chauffeurs in dagdienst, die moeten werken ten gevolge van bedrijfsspecifieke verplichtingen anders dan in een normale dagdienst, geldt een onregelmatigheidstoeslag.

Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het schaalsalaris en bedraagt 33% per uur voor de uren voor 07.00 uur en na 19.00 uur.

6. Overuren deeltijdwerknemer

Wanneer de deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, wordt m.i.v. 1 juli 2024 over deze uren de gebruikelijke overwerk toeslag betaald tenzij deze uren in tijd worden gecompenseerd.

7. Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan alle door of namens de werkgever opgedragen arbeid op uren vallende buiten het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster, behoudens het bepaalde in dit lid onder sub d.
- b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar indien de eisen van het bedrijf het noodzakelijk maken, kan de werkgever het aan de werknemer opdragen, in welk geval deze verplicht is het te verrichten.
- c. Het verrichten van overwerk zal zo mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
- d. Voor het betalen van de in lid 7 sub g. genoemde bedragen wordt niet als overwerk beschouwd:
 1. incidenteel overwerk van 15 minuten of minder per dag;
 2. werk door een werknemer in dagdienst verricht op uren buiten het voor betrokkene geldende dienstrooster (verschoven dienstrooster) als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - a. het aantal werkuren volgens normaal geldend dienstrooster niet wordt overschreden;
 - b. het verschoven dienstrooster tenminste 1 dag van te voren aan de betrokkene bekend is gemaakt;
 - c. het verschoven dienstrooster niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur;
 - d. het verschoven dienstrooster geen verlenging van de schafttijden tot gevolg heeft.
 3. Werk in dagdienst verricht door een deeltijdwerknemer van de werkgever op uren buiten het dienstrooster:
 - a. mits het niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur;
 - b. indien het aantal uren op die dag niet groter is dan 8.00 uren.
 4. Indien wegens niet-schematische bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren worden ingehaald, mits de werkgever over de verzuimde uren het salaris heeft doorbetaald c.q. zal doorbetalen.
 5. Indien andere dan de in de artikelen 11, 12 en 13 bedoelde verzuimde of te verzuimen dagen of uren worden ingehaald;
 6. uren op welke de werknemer op eigen verzoek buiten het dienstrooster werkt;
 7. uren op welke, na overleg met de ondernemingsraad, door de gehele onderneming dan wel door een of meerdere afdelingen buiten het dienstrooster wordt gewerkt met het doel om in verband met bijzondere omstandigheden tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen;

8. uren door een chauffeur of rijder gewerkt in buiten zijn dienstrooster vallende tijd, indien deze uren nog dezelfde week door schaft- of rusttijd van gelijke duur worden ingehaald;
 9. arbeid als bedoeld in lid 3, tenzij verricht op uren uitgaande boven 80 respectievelijk 120, in de 2- respectievelijk 3-ploegendienst;
 10. indien de werknemer verzuimuren opneemt voor eigen rekening en deze uren in overleg met zijn chef worden ingehaald, zal hierbij geen sprake zijn van overwerktoeslag.
- e. De betaling van een verschoven dienst als bedoeld in lid 7 sub d onder 2 is gelijk aan die van de normale dienst volgens het dienstrooster.
 - f. Schafttijd in de fabriek op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerk uitbetaald.
 - g. In geval van overwerk wordt per uur overwerk betaald:
 1. 1,5 “over”-uur, indien het verricht wordt op uren gelegen tussen maandag 0.00 uur en zaterdag 0.00 uur;
 2. 2 ‘over’-uren, indien het verricht wordt op uren gelegen tussen zaterdag 0.00 uur en maandag 0.00 uur;
 3. voor overuren op feestdagen geldt uitsluitend het bepaalde in artikel 11.
 4. voor chauffeurs en overladers waarvan het aantal arbeidsuren, alsmede doorbetaalde afwezigheidsuren, uitgaat boven de 40 uur per week, zal - voor zover deze uren niet reeds zijn betaald als overwerk - ingevolge lid 7 een vergoeding worden gegeven van 50% van het uursalaris.
 - h. De werknemer die overwerk heeft verricht zal, indien het bedrijfsbelang zich hier niet tegen verzet, evenveel vrijaf zonder behoud van salaris opnemen als overeenkomt met het aantal overuren dat hij in de afgelopen twee perioden heeft verricht.
 - i. De overwerktoeslag wordt altijd in geld uitgekeerd, met inachtnaam van navolgende bepaling: indien het saldo snipperuren (incl. overuren) op 31.12. van enig jaar minder dan 100 uur bedraagt, krijgt de medewerker de mogelijkheid in het daaropvolgende jaar de toeslag op overuren met een maximum van 100 uur als vrije tijd te laten noteren. Deze regeling geldt alleen gedurende de looptijd van het contract en zal daarna worden geëvalueerd.
 - j. In geval van overwerk worden de toeslagen genoemd in artikel 9 lid 2 niet betaald.
8. Vergoeding voor consignatie
- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor het zich beschikbaar houden voor opkomst per week van consignatiedienst een bruto vergoeding van:

Maandag t/m donderdag: per 1 april 2024 € 42,65 en per 1 januari 2025 € 43,61

Vrijdag: per 1 april 2024 € 85,28 en per 1 januari 2025 € 87,20

Zaterdag: per 1 april 2024 € 127,93 en per 1 januari 2025 € 130,81

Zon- en feestdagen: per 1 april 2024 € 170,57 en per 1 januari 2025 € 174,40

Voor chauffeurs is onder artikel 6.d een separate regeling opgenomen.
 - b. de consignatieperiode loopt van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur.
 - c. het aantal weekenden waarin men verplicht geconsigneerd kan zijn bedraagt maximaal tien per bedrijf.
 - d. met zwaarwegende privéomstandigheden wordt rekening gehouden.
 - e. haaluren voor geconsigneerde werknemers:

- de werknemer die onverwachts wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt twee uren van 100% uitbetaald indien de opkomst plaatsvindt tussen maandag 0.00 uur en zaterdag 0.00 uur en drie uren van 100% indien de opkomst plaatsvindt tussen zaterdag 0.00 uur en maandag 0.00 uur. -
- onder “onverwachts ontboden worden” wordt verstaan het geval waarin de werknemer binnen 24 uur voor zijn opkomen is geroepen c.q. gewaarschuwd en deze een extra reis naar de fabriek moet maken.

9. Haaluren

- a. de werknemer, niet zijnde geconsigneerd, die onverwachts wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt drie uren van 100% uitbetaald indien de opkomst plaatsvindt tussen maandag 0.00 uur en zaterdag 0.00 uur en vier uren van 100% indien de opkomst plaatsvindt tussen zaterdag 0.00 uur en maandag 0.00 uur, met dien verstande dat een dergelijke beloning in een aaneengesloten tijdsbestek van 6 uur slechts eenmaal per werknemer wordt toegekend.
- b. onder “onverwachts ontboden worden” wordt verstaan het geval waarin de werknemer binnen 24 uur voor zijn opkomen is geroepen c.q. gewaarschuwd en deze een extra reis naar de fabriek moet maken.

10. Slaapuren

Voor werknemers die werkzaam zijn in de dagdienst en tussen 23.00 uur en 07.00 uur daaraan-volgend overwerk moeten verrichten geldt onderstaande slaapurenregeling. Deze slaapurenregeling is tevens van toepassing op werknemers, werkzaam in de ploegendienst voor zover er overwerk verricht moet worden op zaterdag, zondag of een feestdag tussen 22.00 uur en 06.00 uur daaraanvolgend.

- a. wanneer de werknemer binnen 8 uur na beëindiging van bovengenoemd overwerk volgens dienstrooster moet opkomen, kan werknemer van deze dienst zoveel uren met doorbetaling van het periodesalaris resp. maandsalaris per 1.1.2020 extra verzuimen als het aantal uren dat hij tussen 23.00 uur en 07.00 uur, respectievelijk tussen 22.00 uur en 06.00 uur heeft overgewerkt.
- b. aan een werknemer welke in opdracht van de werkgever werkt op uren, welke hij overeenkomstig het bepaalde onder a kan verzuimen, wordt over de gewerkte uren een toeslag betaald van 150%.
- c. wanneer voor de werknemer binnen 8 uur na het beëindigen van het bovengenoemd overwerk geen dienstrooster is vastgesteld, dan worden de gewerkte uren als over-uren uitbetaald, vermeerderd met een toeslag van 100%.
- d. Indien het aantal slaapuren op grond van de Arbeidstijdenwet hoger is dan het aantal uren onder a, dan geldt dit hogere aantal.

11. Planners van de afdeling transport die zich van vrijdag einde werktijd tot maandag 06.00 uur bereikbaar dienen te houden, ontvangen hiervoor per weekend een vergoeding per 1.4.2024 van € 38,05 en per 1.1.2025 € 38,90 bruto.

Artikel 10

BIJZONDERE VERGOEDINGEN EN REGELINGEN

1. Premie schadevrij rijden

Chauffeurs, die het gehele jaar in dienst zijn ontvangen een premie voor schadevrij rijden vanaf 1 april 2024: € 285,39 en per 1 januari 2025: € 291,81 bruto. Voor elke schade wordt per 1 april 2024 € 38,04 en per 1 januari 2025 € 38,89 in mindering gebracht, indien men veroorzaker van de schade is.

2. Vergoeding reiskosten woon- werk verkeer

Per 1 januari 2023 geldt de volgende reiskosten regeling voor woon/werkverkeer:

Per gereden kilometer wordt € 0,21 cent met een maximum van 30 kilometer enkele reis (max 60 km per dag heen- en terug) vergoed.

Overgangsregeling:

De reiskostenregeling van voor 1 januari 2022 is bevroren op de reiskostenvergoeding zoals deze van toepassing was op 1 januari 2022 (laatste verhoging reiskosten). Indien de reiskostenvergoeding in de nieuwe regeling lager is dan de bevroren reiskostenregeling, dan blijft de huidige reiskostenvergoeding van toepassing. Vanaf het moment dat de reiskostenvergoeding in de nieuwe regeling (€ 0,21) hoger is dan in de oude regeling, dan wordt de nieuwe regeling van toepassing.

Voor medewerkers die op- of na 13 september 2022 in dienst zijn gekomen geldt direct de nieuwe reiskostenvergoeding.

- a. De reiskosten bij extra opkomst worden op basis van werkelijke woon-werkkilometers vergoed met een minimum vanaf 1 april 2024 € 7,24 en per 1 januari 2025 € 7,40. De werkelijke kilometervergoeding (retour) wordt vastgesteld op basis van € 0,28.

De in dit lid vermelde vergoedingen worden toegekend onder toepassing van de fiscale wetgeving.

De uitbetaling van de reiskosten wordt stopgezet na 4 volle kalenderweken aangesloten vakantie of arbeidsongeschiktheid.

- c. Werkgever stelt werknemers in de gelegenheid de bruto winstafhankelijke uitkering en/of eindejaarsuitkering binnen de fiscaal geldende regelingen geheel of gedeeltelijk in te ruilen tegen een netto reiskostenvergoeding. Met de fiscale ruimte in de reiskosten wordt bedoeld het verschil tussen aan de ene kant de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer zoals deze conform cao wordt uitbetaald en aan de andere kant hetgeen binnen de fiscaal geldende regelingen onbelast aan reiskosten mag worden uitbetaald.

3. Koffiegeld chauffeurs (incl. telefoonkosten onderweg)

De vergoeding bedraagt per 1 april 2024 € 3,83 en per 1 januari 2025 € 3,91 per rijdag. De vergoeding van de medewerkers van de vestiging Woudenberg is vastgesteld op 1 april 2024 € 3,83 en per 1 januari 2025 € 3,91. De in dit lid vermelde vergoedingen worden toegekend onder toepassing van de fiscale wetgeving.

4. Kleding en schoeisel

Dienstkleding en schoeisel zal, voor zover deze in verband met de te verrichten werkzaamheden op aanwijzing van de werkgever dient te worden gedragen, door werkgever kosteloos ter beschikking worden gesteld.

5. WGA premie

- De WGA premie wordt vanaf 1 april 2024 structureel niet meer ingehouden op het loon van de werknemer.

- WW/WGA premie

Afgesproken is dat voor de medewerkers die vallen onder deze cao, de duur van de WW en de WGA gerepareerd gaat worden via aansluiting bij de regeling zoals die door het landelijk fonds Stichting PAWW zal worden uitgevoerd. De medewerkers zullen de premie hiervoor betalen. De premie wordt ingehouden op het brutoloon.

Artikel 11

ZON- EN FEESTDAGEN

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster, dan wel indien technische omstandigheden of de volksgezondheid dit noodzaken.
4. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.
5. Indien op een feestdag wèl wordt gewerkt, worden per gewerkt uur 3 “over”-uren betaald, tenzij het periode-inkomen wordt doorbetaald. In dat geval worden 2 “over”-uren betaald.

Indien echter een gelijk aantal roosteruren vrij met behoud van periode-inkomen, respectievelijk maandinkomen wordt gegeven, worden de bovengenoemde aantallen “over”-uren met 1 verminderd.

6. Indien een feestdag valt op een maandag en ondanks deze vrije maandag werknemers volgens rooster 40 uur moeten werken in de week van die vrije maandag, terwijl in de op

die maandag volgende cyclus van drie weken hiervoor geen compensatie is opgebouwd, dan wordt deze maandag alsnog gecompenseerd middels een vervangende vrije dag.

Artikel 12

GEOORLOOFD VERZUIM

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 en 629b BW en voor zover op deze tijden normaal arbeid had moeten worden verricht, geldt het volgende:

1. Bij verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 17 bepaalde van toepassing;
2. In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken 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 van de begrafenis of crematie van zijn echtgenote of van zijn tot zijn gezin behorende kinderen of pleegkinderen; dit geldt ook voor de werknemer die de begrafenis of crematie van een zijner ouders moet regelen;
 - b. gedurende één dag of dienst wegens het overlijden en één dag of dienst bij de begrafenis of crematie van zijn niet onder a. genoemde kinderen of pleegkinderen, ouders of schoonouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters, schoon-zoons of schoondochters van de werknemer;
 - c. gedurende één dag of dienst bij overlijden of bij de begrafenis of crematie van een grootvader of grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgenote, kleinkind of andere - mits tot het gezin van de werknemer behorende bloed - of aanverwanten;
 - d. gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer;
 - e. gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk van de werknemer;
 - f. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, broer of zuster, zwager of schoonzus;
 - g. de vrouwelijke werknemer heeft recht op in totaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof duurt 6 weken en gaat in tussen 6 en 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt 10 aaneengesloten weken. Na de bevalling kan eventueel resterend zwangerschapsverlof worden opgenomen, indien en voor zover het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft bedragen. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat recht op een uitkering van 100% van het (maximum) dagloon.

Adoptie- en pleegzorgverlof

De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op 6 weken verlof. Het verlof moet worden opgenomen in een tijdvak van 26 weken. Het tijdvak loopt vanaf 4 weken voor de eerste dag van aanvang adoptie tot 22 weken na aanvang adoptie. Deze regeling is ook van toepassing op het opnemen van een pleegkind.

Gedurende het adoptie- en pleegzorgverlof bestaat recht op een uitkering van 100% van het (maximum) dagloon.

Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof

De werknemer heeft recht op geboorteverlof na de bevalling van de partner. Het recht op verlof bedraagt 1 maal de arbeidsduur per week. Het verlof moet worden opgenomen in een tijdvak van 4 weken na de dag van bevalling.

Gedurende het geboorteverlof wordt het loon 100% doorbetaald.

Na het geboorteverlof kan door de werknemer (partner) aanvullend geboorteverlof worden opgenomen. Dit verlof bedraagt ten hoogste 5 maal de arbeidsduur per week. Het verlof moet worden opgenomen binnen een tijdvak van 6 maanden na de eerste dag van de bevalling.

Gedurende het aanvullend geboorteverlof bestaat recht op een uitkering van 70% van het (maximum) dagloon.

Ouderschapsverlof

De werknemer die ouder of verzorger is van een kind, heeft recht op ouderschapsverlof. Het verlof bedraagt ten hoogste 26 maal de arbeidsduur per week. Dit moet worden opgenomen voor de achtste verjaardag van het kind.

Gedurende 9 maal de arbeidsduur per week heeft de werknemer recht op een uitkering van 70% van het (maximum) dagloon. Het ouderschapsverlof moet dan wel zijn opgenomen voordat het kind de leeftijd van 1 jaar bereikt. In geval van adoptie en pleegzorg moet het betaald verlof zijn opgenomen 1 jaar na de dag van feitelijke opneming en voordat het kind de leeftijd van acht jaar niet heeft bereikt.

- h. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders of van de schoonouders van de werknemer en bij 50- en 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
- i. gedurende één dag of dienst op de dag dat de werknemer 25 jaar of 40 jaar in dienst van de werkgever is;
- j. gedurende één dag of dienst bij de priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind;
- k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde, buiten zijn schuld ontstane verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, onder aftrek van de vergoeding voor loonderving welke hij van derden had kunnen ontvangen en dan gedurende de werkelijk noodzakelijke tijd;
- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, tot een maximum van twee uren, voor noodzakelijk bezoek aan de huisarts respectievelijk tandarts en van maximaal één dag voor bezoek aan een specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor inkomens-derving welke de werknemer van derden had kunnen ontvangen. Gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het periode-inkomen plaats;

- m. gedurende maximaal één dag voor het zoeken van een nieuwe werkkring indien opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever geschiedt en mits de werknemer tenminste gedurende zes weken onafgebroken in zijn dienst is geweest;
 - n. de werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70 % van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van:
 - 1. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
 - 2. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde)partner met wie hij samenwoont;
 - 3. de ouder van de werknemer.
 - o. de werkgever zal in bijzondere gevallen aan de werknemer verzuim zonder behoud van salaris toestaan, mits het bedrijfsbelang naar zijn oordeel de afwezigheid van de werknemer toelaat.
3. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris (maandsalaris) is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden zoals bij wet bepaald;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweekvergunning (een zgn. nul-uren week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig, d.w.z. tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

Artikel 13

VAKANTIE

- 1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 20 wettelijke dagen of diensten vakantie zulks met behoud van zijn maandsalaris. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten, waarvan 1 dag of dienst wordt opgenomen in het PKB.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

- a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor genoemde vakantie.
- b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
- c. Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
- d. Indien de dienstbetrekking korter dan één maand heeft geduurd heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

5. Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 3. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 4. het opnemen van verlof gebaseerd op een in vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
 5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 6. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering).In de hiervoor onder b. sub 1. en 2. bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de bij wet vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- c. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in dit artikel onder lid b. sub 1. en 2. in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel

van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

- d. De verworven vakantie genoemd in dit lid onder sub b. punt 1., 2. en 6. vervalt, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- e. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

6. Aaneengesloten vakantie

- a. Een aaneengesloten vakantie omvat desgewenst drie kalenderweken.
- b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 7 van dit artikel of met een roostervrije- of feestdag, zal deze dag niet als vakantie op het vakantietegoed in mindering worden gebracht. Overigens gelden vakantiedagen die samenvallen met dagen waarop niet wordt gewerkt maar waarop het salaris wordt aangevuld of doorbetaald krachtens deze overeenkomst, niet als vakantie.

7. Vakantiedagen

- a. De werkgever kan per kalenderjaar ten hoogste 2 dagen of diensten als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de ondernemingsraad en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. De werknemer kan zijn vakantie opnemen in delen van minimaal een halve dag of dienst tenzij anders overeengekomen.
- d. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie voor een bepaald tijdstip moet indienen.

8. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in dit artikel onder lid 5. sub b.1. en onder sub f, alsmede in artikel 12 lid 2 sub a, b, c, g. en h. gelden niet als vakantie.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie op een vakantiedag of -dienst, zullen de dagen waarop de arbeidsongeschiktheid zich voordoet, niet als vakantie worden geteld indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
- c. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of tijdens een vastgestelde vakantiedag (of: -dienst) dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen aan werkgever.

- d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.
9. Vakantie bij beëindiging dienstverband
- a. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer - voor zover de bedrijfs-omstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.
 - c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend.
10. Vervangende schadevergoeding
- Behoudens in het geval als bedoeld in lid 9 onder b. kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
11. Vakantierechten buiten het vakantiejaar
- Indien de werknemer zijn vakantierechten niet heeft opgenomen vóór 30 september direct volgende op het vakantiejaar waarin deze rechten zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
12. Verjaring
- Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 14

VAKANTIETOESLAG

1. De werknemer die gedurende het gehele vakantiejaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft aanspraak op een vakantietoeslag (welke deel uitmaakt van de PKB) van in totaal 8% van zijn jaarinkomen.
2. De werknemer die nog geen vol vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft aanspraak op een evenredig gedeelte van de toeslag. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemer, die de dienst van de werkgever in de loop van het vakantiejaar verlaat. Het bepaalde in artikel 11 lid 3 is van overeenkomstige toepassing voor de vaststelling van de duur van het dienstverband.
3. Het jaarinkomen wordt als volgt berekend: 12 maal het maandsalaris over de periode waarin 1 april valt.

Artikel 15

EINDEJAARSUITKERING

1. Elke werknemer die gedurende een volledig kalenderjaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest heeft, behoudens indien het bepaalde in lid 2 van toepassing is, aanspraak op een eindejaarsuitkering (welke deel uitmaakt van de PKB) waarvan het bedrag gelijk is aan 7,692 % van het bruto jaarinkomen.

Deze aanspraak vervalt zodra de werknemer 2 jaar uitkering heeft ontvangen ingevolge het bepaalde in artikel 17.

2. Over de eerste acht weken van zijn dienstverband met werkgever bestaat voor de werknemer geen enkele aanspraak op de eindejaarsuitkering.
3. De werknemer die nog geen 60 weken in dienst van de werkgever is alsook de werknemer die de dienst van de werkgever in de loop van het jaar verlaat, heeft, met inachtneming van het bepaalde in lid 2, aanspraak op een evenredig gedeelte van de eindejaarsuitkering.
4. Voor de berekening van de eindejaarsuitkering wordt onder bruto jaarinkomen verstaan het vaste salaris en de vaste toeslagen door werkgever aan werknemer uitbetaald, derhalve uitgezonderd eventuele onkostenvergoedingen en overwerkvergoedingen.

Artikel 16

WINSTAFHANKELIJKE UITKERING

1. De werknemer zal, indien de resultaten dit toelaten, een uitkering ontvangen gerelateerd aan de winst.
2. Berekening jaarinkomen
Onder jaarinkomen wordt verstaan: het maandsalaris over de maanden januari t/m december van het voorafgaande kalenderjaar.
3. Rechthebbenden
Werknemers, die eveneens in aanmerking komen voor de eindejaarsuitkering.
4. Uitkeringstijdstip Uitbetaling zal achteraf plaatsvinden gelijktijdig met de salarisbetaling van juni van het jaar volgend op het jaar waarop de uitkering betrekking heeft, tenzij de jaarstukken door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders nog niet zijn goedgekeurd. Betaling zal dan zo spoedig mogelijk na goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders plaatsvinden.

5. De WAU zal met ingang van 2017 worden gekoppeld aan de in het betreffende jaar gerealiseerde EBITDA afgezet tegen budget EBITDA in het betreffende jaar. De maximum uitkering bij overperformance wordt met ingang van 1 januari 2020 verhoogd van 5% naar 5,75%.

De opbouw van het WAU percentage is terug te vinden in de tabel WAU, waarin de verschillende percentages de mate van gerealiseerde EBITDA ten opzichte van het budget weergeven. Zo bedraagt het WAU-percentage 3,5% bij het behalen van 100% van het gestelde budget. Bij over- of onderprestatie wordt het WAU percentage aangepast conform de percentages in de Tabel WAU. Dit zal jaarlijks worden getoetst en bevestigd door de interne accountant

De WAU zal tot 2026 worden gecorrigeerd voor de kosten die samenhangen met de compensatie uren (aangegeven in artikel 19 bijlage). Indien tot 2026 geen WAU zal worden uitgekeerd, zal ook geen korting worden toegepast.

Tabel WAU			
EBITDA			
from	to		Winst afhankelijke uitkering
	<78,599		0,0%
78,6	81,4		0,3%
81,4	84,2		0,5%
84,2	87,1		1,0%
87,1	90,2		1,5%
90,2	93,4		2,0%
93,4	96,6		2,5%
96,6	100		3,0%
100	103,5		3,5%
103,5	107,1		4,0%
107,1	110,9		4,5%
110,9	114,8		5,0%
114,8	118,8		5,5%
>118,8			5,75%

Artikel 17

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

- 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 Inkomensvoorziening Arbeidsongeschikten (WIA) zover hierna niet anders is bepaald.

2. Wettelijke loondoorbetaling eerste 104 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 104 weken van het periode inkomen conform onderstaande percentages worden doorbetaald:

100%	in het eerste halfjaar
95%	in het tweede halfjaar
90%	in het derde halfjaar
85%	in het vierde halfjaar.

Hierbij geldt een aanvulling tot 100% voor dat deel dat wordt gewerkt, waarbij arbeidstherapie gelijk wordt gesteld aan werken. Zolang dat fiscaal mogelijk is blijft het periode-salaris gedurende maximaal 104 weken 100% pensioengevend.

3. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% ontvangt de werknemer navolgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:

derde ziektejaar	90% x arbeidsongeschiktheidspercentage
vierde ziektejaar	80% x arbeidsongeschiktheidspercentage
vijfde ziektejaar	70% x arbeidsongeschiktheidspercentage
zesde ziektejaar	60% x arbeidsongeschiktheidspercentage
zevende ziektejaar	50% x arbeidsongeschiktheidspercentage.

4. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% ontvangt de werknemer op hetgeen met werken wordt verdiend:
derde tot en met het zevende ziektejaar 5% van het salaris.

5. Werkgever heeft een uiterste inspanningsverplichting om aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die in het kader van de WGA tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt worden verklaard binnen de onderneming werk te bieden. Mocht dit niet mogelijk zijn dan zal werkgever een inspanning doen om deze gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers extern te herplaatsen zodat zij op deze wijze hun resterende verdien capaciteit kunnen benutten. Eventuele ontslagzaken worden met de Ondernemingsraad besproken. Ten aanzien van bedrijfsongevallen zal met betrekking tot het 1e en 2e ziektejaar maatwerk worden geleverd.

6. Medewerkers die voldoen aan de IVA condities zullen – zo nodig met terugwerkende kracht - de eerste 2 jaren 100% doorbetaald krijgen.

7. Onder periode-inkomen, respectievelijk maandinkomen, wordt in dit artikel verstaan het periode-inkomen, respectievelijk maandinkomen, dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

8. Bij overtreding van de bedrijfsvoorschriften respectievelijk de voorschriften der uitvoeringsorganen of bij gebleken misbruik, kunnen de uitkeringen voor het deel, uitgaande boven de wettelijke uitkeringen voor de werknemer die de overtreding beging, dan wel daarvan misbruik maakte, geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, terwijl bij

herhaling de werknemer tevens voor een bepaalde tijdsduur het recht op de hierboven bedoelde uitkeringen kan worden uitgesloten.

Worden in het onderhavige geval door de uitvoeringsorganen geen uitkeringen gedaan, dan worden door de werkgever geen uitkeringen aan de werknemer gedaan. Evenmin verstrekt de werkgever uitkeringen indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is ontstaan tijdens verboden arbeid als bedoeld in artikel 4 lid 6.

9. Indien de werknemer in aansluiting op de periode als bedoeld in lid 2 arbeidsongeschikt is voor zijn functie, doch niet voor een WGA-uitkering in aanmerking komt vanwege een te gering verlies aan verdien capaciteit dan zal de werkgever het de werknemer toekomende periodesalaris dat verdiend wordt uit een aangepaste functie en/of de bruto WW uitkering gedurende (het restant van) de periode aansluitend op de periode als bedoeld in lid 2 aanvullen tot het periodesalaris dat door werknemer over hetzelfde aantal arbeidsuren en/of het aantal uren waarop de WW-uitkering betrekking heeft, verdiend zou zijn als er geen sprake zou zijn van aangepast werk c.q. WW-uitkering. Mutatis mutandis is hetzelfde van toepassing in het geval dat wegens het gemis aan aangepaste arbeid in het bedrijf van werkgever het aanvaarden van arbeid elders tot beëindiging van het dienstverband heeft geleid.
10. Het bepaalde onder lid 2 is niet van toepassing op de eerste twee verzuimdagen wegens arbeidsongeschiktheid die zich voordoet na vier dergelijke verzuimen met een tussenliggende periode van 30 dagen of meer in één kalenderjaar. Dit geldt niet in geval van chronische ziekte op basis van verklaring van bedrijfsarts.
11. De in de lid 2 bedoelde aanvulling op de ZW-, WGA- of de WW-uitkering vindt slechts plaats indien de uitkering ingevolge deze wetten bij volledige arbeidsongeschiktheid/werkloosheid is gebaseerd op tenminste 70% van het dagloon, dan wel op een hiervan afgeleid percentage bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid/werkloosheid. Daalt de maximum wettelijke uitkering beneden 70% van het dagloon dan zal de aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid/werkloosheid maximaal 30% van het dagloon bedragen; bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid/werkloosheid wordt de aanvulling naar evenredigheid hiervan berekend.
12. Indien na afloop van de maximale ziekteperiode (104 weken) de WGA-uitkering niet of later ingaat door een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever de aanvulling conform artikel 2 van het bruto periode-salaris van de betreffende werknemer doorbetalen. De totale periode van deze loon doorbetaling bedraagt maximaal 52 weken (gerekend vanaf de eerste ziekte dag derhalve tot en met week 104).

De bovenstaande regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passende arbeid te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de bekwaamheden en vaardigheden van de werknemer.

De werkgever kan van zijn plicht om in eerste instantie passende arbeid intern aan te bieden ontheven worden indien hij kan aantonen dat:

- er geen geschikte functie voor de betrokken werknemer beschikbaar is of komt binnen het bedrijf;
- er geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en /of gebruikelijke prestatienormen;
- de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.

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 wettelijke recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV Werkbedrijf.

De werknemer dient deze second opinion binnen tien werkdagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passende arbeid van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

Indien de werknemer gedurende de procedure van de second opinion voortsnog de passende arbeid weigert dan zal loondoorbetaling plaatsvinden. Indien het UWV Werkbedrijf tot het oordeel komt dat de weigering van de werknemer onterecht is geweest dan wordt met terugwerkende kracht de aanvulling conform artikel 2 van het betaalde loon teruggevorderd. Door werkgever zal aan werknemer, indien beschikbaar, de functie opnieuw worden aangeboden. Indien de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV Werkbedrijf beschikking) aanvaardt, zal weigering geen gevolg hebben voor het loon van de werknemer.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA uitke-ring en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meerdere reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen re-integratiediensten ook worden geleverd door de ARBO dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Bij externe herplaatsing zal een detachingsperiode van tenminste 26 weken in acht worden genomen. Tussen betrokken partijen vindt overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden gezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

Artikel 18

REGELING VERVROEGDE UITTREDING (RVU)

Medewerkers in zware beroepen (gedefinieerd als ploegendienst medewerkers, chauffeurs en monteurs) kunnen in de periode vanaf ingang van deze cao tot en met 31 december 2025 op vrijwillige basis gebruik maken van de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Dit betekent dat medewerkers 3 jaar voor AOW datum uit dienst treden en een vergoeding van werkgever meekrijgen van € 2.182,- bruto per maand (2024) en 2273,00 (2025). Deze uitkering wordt jaarlijks geïndexeerd. De kosten van deze regeling komen voor rekening van de werkgever. In de bijlage is het reglement opgenomen. De uitwerking van deze regeling is opgenomen in bijlage 7.

De RVU-regeling wordt verlengd binnen de afgesproken wettelijke kaders. Op dit moment werkt de SER aan het formuleren van objectieve criteria. Zodra deze criteria bekend zijn, zullen Darling Ingredients en de vakbonden opnieuw in overleg gaan om verdere afspraken te maken over de definitie van zwaar werk en om te bepalen welke medewerkers binnen Darling Ingredients in aanmerking komen voor de vernieuwde RVU-regeling.

Artikel 19

PENSIOENREGELING

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een basispensioenregeling, waaraan het deelnemerschap op de grondslag van de desbetreffende pensioenvoorschriften verplicht is.
2. Deze pensioenregeling wordt niet gewijzigd zonder overleg en instemming van de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken partijen.

De basispensioenregeling is per 1 januari 2016 ondergebracht bij PGB. Hierbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Een vaste beschikbare CDC - premie die voor het jaar 2023 is vastgesteld op 17,5% van het pensioengevend salaris conform de basisregeling.

Indien de vaste beschikbare CDC - premie niet benodigd is voor inkoop van aanspraken krachtens de pensioenregeling wordt het restant gestort in een premiedepot bij PGB.

Indien de pensioenkosten hoger zijn dan 17,5% in enig jaar wordt eerst het premiedepot aangesproken. Indien dit premiedepot niet voldoende is wordt het opbouwpercentage reglementair verlaagd tot het niveau dat overeenkomt met een premie van 17,5% van het pensioengevend salaris. Het premiedepot is bedoeld voor alle actieve deelnemers aan de basispensioen-regeling. De verplichtingen van de werkgever uit hoofde van deze pensioenregeling gaan niet verder dan een jaarlijkse financiering van de vaste beschikbare CDC – premie van 17,5% van het pensioengevend salaris.

Het partnerpensioen is volledig op opbouwbasis verzekerd en bedraagt 70% van het op te bouwen ouderdomspensioen. Het wezenpensioen bedraagt 14% van het op te bouwen ouderdomspensioen.

Voor het boekjaar 2025 is de loonindex uitgekomen op 5.57%, de grensbedragen van PGB komen dan uit op een franchise van 18.633 euro en een maximum van 85.582 euro. Deze is van toepassing vanaf 1-1-2025.

Over afspraken over pensioen voor de jaren 2024 en verder treden de vakorganisaties en Darling tijdig opnieuw in overleg over verlenging of wijziging van de gemaakte afspraken.

Er is premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid verzekerd op basis van 6-klassen systeem.

3. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof

De werkgever zal, indien een werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht om ouderschapsverlof op te nemen, gedurende die periode de pensioenopbouw onverkort voortzetten indien de werknemer eveneens aan zijn reglementaire verplichtingen voldoet.

4. Eigen bijdrage

Deelnemers dragen gezamenlijk voor 1/3 deel bij in de kosten van deze regeling. Voor de vaststelling van de eigen bijdrage van een deelnemer wordt de berekeningsmethodiek na 2016 ongewijzigd voortgezet.

Deze eigen bijdrage wordt vanaf 1 januari 2006 berekend aan alle werknemers die op of na 1 januari 2006 in dienst treden.

Voor alle werknemers die op 31 december 2005 een vast dienstverband hebben, geldt dat het recht op het werkgeversdeel in de premiespaarregeling met terugwerkende kracht komt te vervallen en de eigen bijdrage gefaseerd wordt ingevoerd conform navolgend tijdschema:

Vanaf 1.1.2011 is de eigen bijdrage 1/9 onder aftrek van € 500,00

Vanaf 1.1.2012 is de eigen bijdrage 1/6 onder aftrek van € 500,00

Vanaf 1.1.2013 is de eigen bijdrage 1/3 onder aftrek van € 500,00

Artikel 20

OVERGANGSBEPALINGEN VOOR MEDEWERKERS VOOR 1 NOVEMBER 2017 IN DIENST

1. Algemeen

Voor medewerkers in dienst voor 1 november 2017 geldt de volgende overgangsregeling.

2. Opbouw vakantiedagen

1. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 20 dagen of diensten vakantie zulks met behoud van zijn periode(maand)salaris. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten.
2. De werknemer die gedurende het vakantiejaar de 41-, 46-, 51-, of 56-jarige leeftijd (alle leeftijden per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*) heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder 2.1. genoemde vakantie, recht op 26, 28, 29 respectievelijk 31 dagen of diensten.

Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift. Het aantal leeftijdsdagen zal niet worden verhoogd voor deze periode.

*Voor alle financiële ontzietmaatregelen geldt dat deze met dezelfde periode worden opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift.

3. Vakantietoeslag

De werknemer die gedurende het gehele vakantiejaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft aanspraak op een vakantietoeslag van in totaal 8% van zijn jaarinkomen. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei. In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten.

4. Eindejaarsuitkering

Elke werknemer die gedurende een volledig kalenderjaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest heeft, behoudens indien het bepaalde in artikel 15 lid 2 van toepassing is, aanspraak op een eindejaarsuitkering die uitbetaald wordt in de vorm van een 14e periode, per 1.1.2019 13e periode en waarvan het bedrag gelijk is aan 1/13 deel van zijn bruto jaarinkomen, per 1.2019 7,692 %.

5. Arbeidstijdverkorting

- a. De werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is heeft recht op 14 ATV-dagen. Bij aanname en ontslag gedurende het kalenderjaar zullen de ATV-dagen proportioneel worden toegekend en afgerond op hele dagen. De ATV-dagen worden, behoudens het in sub b bepaalde, door werkgever aangewezen. In de zomermaanden - medio juni/medio september - worden in principe geen ATV-dagen aangewezen. ATV-dagen zijn in principe hele dagen of diensten, doch kunnen, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, ook in blokken van vier uren worden opgenomen.
- b. Per kalenderjaar mag de werknemer twee van zijn ATV-dagen zelf aanwijzen indien:
 - de aanwijzing schriftelijk wordt doorgegeven aan zijn chef overeenkomstig door werkgever tijdig bekend te maken instructies;
 - de aanwijzing niet plaatsvindt in de in lid a bedoelde zomermaanden noch in een week waarin zon- en/of feestdagen vallen.

Door werknemers in de ploegendienst mag per kalenderjaar maximaal 1 dag op zaterdag worden aangewezen.

- c. Jaarlijks voor 1 december wordt het rooster conform de bij de bedrijven gebruikelijke huidige regelingen voor het komende jaar gepubliceerd. Tot 14 dagen na

bekendmaking krijgt de werknemer de gelegenheid eventuele bezwaren in te dienen bij het desbetreffende afdelingshoofd. Indien men niet tot overeenstemming kan komen kan bemiddeling van de afdeling HR worden gevraagd.

Voor de werknemers in de ploegendienst die op maandag roostervrij zijn, zullen ATV-dagen niet op maandag worden vastgesteld. Indien om bedrijfsredenen van de vastgestelde data moet worden afgeweken, zullen in overleg nieuwe data worden vastgesteld.

- d. Alle ATV-dagen moeten zijn aangewend in het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben, tenzij, in het geval als bedoeld in sub e lid 2, een vervangende ATV-dag eerst in het opvolgende kalenderjaar kan worden aangewezen.
- e. ATV-dagen zijn géén vakantiedagen en zullen nooit in geld worden uitbetaald noch worden ingehouden. ATV-dagen worden geacht te zijn opgenomen op de vastgestelde data, behoudens in de volgende gevallen:
 - 1. Indien een toegewezen ATV-dag samenvalt met een afwezigheidsdag als bedoeld in artikel 12, lid 2, sub a t/m k en sub n; in dit geval zal de ATV-dag worden verzet naar een andere, in overleg vast te stellen datum.
 - 2. Indien een ATV-dag, niet zijnde een collectieve ATV-dag samenvalt met een ziektedag vervalt de ATV-dag. Indien de werknemer ziek is gedurende de geplande opname van meerdere aaneengesloten ATV-dagen, vervallen de ATV-dagen niet. Deze niet-genoten ATV-dagen worden opnieuw binnen twee weken na de datum van hervatting van de werkzaamheden toegewezen. Indien echter de werknemer gedurende een lange periode van arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten, vervalt per tijdvak van 4 weken 1 roostervrije dag of dienst. Indien de werknemer alle ATV dagen heeft ingeleverd voor PC privé en/of sparen voor pre-pensioen, wordt een vakantiedag in mindering gebracht.
- f. De waarde van een ATV-dag met betrekking tot fietsplanregeling en uitdiensttreding is het bruto schaalsalaris op dagbasis inclusief de vaste toeslagen (ploegentoeslag, eventuele persoonlijke toeslag, vakantietoeslag).

6. Plaatsing in een lagere functie

Werknemers van 21 tot en met 59 jaar (alle leeftijden per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*) die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere functie worden geplaatst, ontvangen vanaf dat tijdstip het bij deze lagere functie behorende schaalsalaris, met dien verstande dat het verschil tussen het huidige en het bij de lagere functie behorende schaalsalaris tot 60-jarige leeftijd (per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*) over een periode van 5 jaar wordt afgebouwd conform de volgende staffel:

- 1e jaar 100 %,
- 2e jaar 80 %,
- 3e jaar 60 %,
- 4e jaar 40 % en
- 5e jaar 20 %.

Het schaalsalaris van werknemers van 60 jaar en ouder die door bedrijfsomstandigheden in een lagere functie worden geplaatst, wordt als gevolg hiervan niet verlaagd.

* Voor deze regeling geldt dat deze met dezelfde periode wordt opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift. Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift.

7. Verlaten ploegendienst

De werknemers werkzaam in de 2- en 3-ploegendienst die de leeftijd van 60 jaar (per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*) hebben bereikt en tenminste 5 jaar in de ploegendienst hebben gewerkt, mogen op eigen verzoek deze ploegen-diensten verlaten doch alleen wanneer aan hen zinvolle vervangende werkzaamheden kunnen worden opgedragen. Van het bedrag van de ploegentoeslag behouden zij dan de volgende percentages:

- 1% per gewerkt ploegendienstjaar beneden de leeftijd van 41 jaar
- 2% per gewerkt ploegendienstjaar bij een leeftijd van 41 tot 49 jaar
- 4% per gewerkt ploegendienstjaar bij een leeftijd van 49 tot 56 jaar, respectievelijk de hogere leeftijd waarop de ploegendienst wordt verlaten.

(alle leeftijden per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*)

* Voor deze regeling geldt dat deze met dezelfde periode wordt opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift. Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift.

8. Verplichting overwerk

Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar indien de eisen van het bedrijf het noodzakelijk maken, kan de werkgever het aan de werknemer opdragen, in welk geval deze verplicht is het te verrichten. Deze verplichting geldt niet voor werknemers die de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt. (Per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden.*)

Indien een chauffeur van 57 jaar (per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*) of ouder uitdrukkelijk verzoekt om overwerk te beperken wordt in overleg met de afdeling planning er naar gestreefd om een geplande route van 40 uur per week aan te bieden.

Chauffeurs, in dienst getreden voor 1 januari 2007, kunnen vanaf de datum waarop zij 60 jaar worden (per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*), niet worden verplicht tot het werken in een twee ploegenrooster.

* Voor deze regelingen geldt dat deze met dezelfde periode wordt opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift. Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift.

9. Plaatsing in een lager betaald dienstrooster

De werknemer die anders dan door eigen toedoen of ongeschiktheid of anders dan op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager betaald dienstrooster, ontvangt na overplaatsing - indien hij langer dan 3 perioden maar korter dan 3 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest - gedurende de lopende periode plus nog een periode, zijn oude ploegentoeslag.

Indien de werknemer langer dan drie jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest:

Gedurende de eerste 12 maanden, direct aansluitend op de feitelijke overplaatsing, zal geen afbouw plaatsvinden van de ploegentoeslag. In de daarop volgende periode zal jaarlijks maximaal 10% per jaar van de toeslag worden afgebouwd. Indien men bij aanvang van de afbouw 51 jaar (per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*) of ouder is, wordt niet verder afgebouwd dan tot 50% van de oorspronkelijke toeslag.

* Voor deze regeling geldt dat deze met dezelfde periode wordt opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift. Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift.

10. 4 dagen werken

De werkgever zal een verzoek honoreren van de werknemer van 60 jaar (per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*) of ouder om met behulp van ATV-dagen, vakantiedagen en bovengenoemde extra dagen 4 dagen per week te gaan werken.

* Voor deze regeling geldt dat deze met dezelfde periode wordt opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift. Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift.

11. Extra dagen 85 % voor oudere werknemers

De werknemer kan op zijn verzoek vanaf de maand waarin hij jarig is, op basis van leeftijd (conform bijlage overgangsregeling 85% dagen) naar rato extra dagen opnemen met inachtneming van de volgende regels.

1. De werknemer ontvangt over de opgenomen dagen/diensten 85% van zijn inkomen per dag.
2. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraak op vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstdelingsregeling en evenmin voor de uitkeringen en aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.
3. De werknemer, voor wie de normale arbeidsduur van toepassing is, heeft vanaf de maand waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt, recht op het volgende aantal extra dagen op jaarbasis
4. De werknemer die slechts een deel van het jaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor bedoelde dagen.

5. Over een periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer geen aanspraak op extra dagen.
6. De werknemer die zijn extra dagen wenst op te nemen, dient dit in overleg met de werkgever vast te stellen. Indien over de vaststelling geen overeenstemming wordt bereikt, stelt de werkgever de tijdstippen van de dagen vast, waarbij zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening wordt gehouden.
7. Bedoelde dagen kunnen uitsluitend in het betreffende jaar worden opgenomen.
8. Niet opgenomen dagen vervallen en kunnen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van de dienstbetrekking.
9. Indien tot 2026 geen WAU zal worden uitgekeerd, zal ook geen korting worden toegepast.
10. Voor alle financiële ontsiemaatregelen geldt dat deze met dezelfde periode worden opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift. Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift. Het aantal 85 % dagen zal niet worden verhoogd voor deze periode.

Bijlage bij overgangsregeling 85% dagen

Leeftijd	52 jaar voor 01-06-17	52 jaar op of na 01-06-17	52 jaar in 2018	52 jaar in 2019	52 jaar in 2020	52 jaar in 2021	52 jaar in 2022	52 jaar in 2023	52 jaar in 2024	52 jaar in 2025	def. regeling in 2026
52	64	64	51	38	26	13					
53	64	64	64	51	38	26	13				
54	64	64	64	64	51	38	26	13			
55	64	64	64	64	64	51	38	26	13		
56	64	64	64	64	64	64	51	38	26	13	
57	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
58	80	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
59	144	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
60	176	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
61	208	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
62	80	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
63	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
64	80	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
65	80	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
66	80	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
67											
tll excl comp. uren	992	992	992	992	992	992	992	992	992	992	992
Compensatie uren	400	320	307	282	243	192	128	77	38	13	0
totaal	1392	1312	1299	1274	1235	1184	1120	1069	1030	1005	992

Artikel 21

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarispalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 22

DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2024 en eindigt op 1 juli 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

RENDAC SON B.V.

SONAC BURGUM B.V.

ECOSON B.V.

Darling Ingredients Nederland B.V.

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

BIJLAGE 1

Salarisschalen Rendac jeugdigen per 1 april 2024 + 3,5%											
Groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
orbapunten vanaf:		0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5
orbapunten t/m		30	50	70	90	110	130	150	170	190	210
Leeftijdssch	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16 jaar	40	1090	1129	1177	1215	1258	1310	1369	1443		
17 jaar	50	1360	1414	1467	1524	1572	1638	1713	1801		
18 jaar	60	1634	1694	1762	1826	1890	1962	2058	2160		
19 jaar	75	2040	2115	2204	2283	2361	2458	2569	2699		
20 jaar	90	2453	2541	2644	2738	2832	2947	3082	3239		
21 jaar	100	2724	2822	2937	3049	3145	3278	3424	3553	3781	4031
Salarisschalen per 1 april 2024 (maand) + 3,5%											
Periodiekenschaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
orbapunten vanaf:		0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5
orbapunten t/m		30	50	70	90	110	130	150	170	190	210
funktievolw. lft.		21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Schaal=>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanvangssalaris	Trede 00	2724	2822	2937	3049	3145	3278	3424	3604	3781	4031
	Trede 01	2772	2878	2997	3111	3220	3348	3515	3696	3900	4168
	Trede 02	2822	2937	3062	3183	3295	3424	3604	3803	4010	4295
	Trede 03	2874	2992	3116	3250	3369	3500	3687	3900	4128	4431
	Trede 04	2927	3053	3184	3317	3449	3578	3771	3997	4244	4563
	Trede 05	2980	3102	3247	3385	3515	3653	3862	4100	4358	4697
	Trede 06	3027	3159	3305	3458	3588	3730	3950	4195	4472	4836
	Trede 07	3080	3217	3367	3525	3665	3806	4035	4293	4589	4969
	Trede 08	3080	3217	3367	3525	3665	3880	4123	4394	4703	5100
	Trede 09	3080	3217	3367	3525	3665	3880	4123	4394	4703	5100
	Trede 10	3080	3217	3367	3525	3665	3880	4123	4394	4703	5100
	Trede 11	3080	3217	3367	3525	3665	3880	4123	4394	4703	5100
na 5 jaar op max.	Trede 12	3096	3226	3383	3543	3683	3880	4123	4394	4703	5100
na 5 jaar op max.	Trede 13						3900	4145	4416	4728	5127

Rendac loonschalen garantiebannen / maand 1 april 2024 + 3,5%							
Schaal=>	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21
Trede 00	695	800	915	1160	1390	1855	2318
Trede 01							2384
Trede 02							2449
Trede 03							2520
Trede 04							2592
Trede 05							2667
Trede 06							2742
Trede 07							2823
Rendac loonschalen garantiebannen / maand 1 juli 2024							
Schaal=>	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21
Trede 00	716	824	943	1195	1434	1911	2389
Trede 01							2458
Trede 02							2526
Trede 03							2599
Trede 04							2672
Trede 05							2749
Trede 06							2826
Trede 07							2910

Salarisschalen Rendac jeugdigen per 1 januari 2025 + 2,25%											
Groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
orbapunten vanaf:		0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5
orbapunten t/m		30	50	70	90	110	130	150	170	190	210
		001	002	003	004	005	006	007	008	009	010
Leeftijdssch	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50 16 jaar	40	1115	1154	1203	1242	1286	1339	1400	1475		
51 17 jaar	50	1391	1446	1500	1558	1607	1675	1752	1842		
52 18 jaar	60	1671	1732	1802	1867	1933	2006	2104	2209		
53 19 jaar	75	2086	2163	2254	2334	2414	2513	2627	2760		
54 20 jaar	90	2508	2598	2703	2800	2896	3013	3151	3312		
55 21 jaar	100	2785	2885	3003	3118	3216	3352	3501	3633	3866	4122
uurloon		001	002	003	004	005	006	007	008	009	010
Leeftijdssch		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50 16 jaar		6,43	6,66	6,94	7,17	7,42	7,73	8,08	8,51		
51 17 jaar		8,03	8,34	8,65	8,99	9,27	9,66	10,11	10,63		
52 18 jaar		9,64	9,99	10,4	10,77	11,15	11,57	12,14	12,74		
53 19 jaar		12,03	12,48	13	13,47	13,93	14,5	15,16	15,92		
54 20 jaar		14,47	14,99	15,59	16,15	16,71	17,38	18,18	19,11		
55 21 jaar		16,07	16,64	17,33	17,99	18,55	19,34	20,2	20,96	22,3	23,78
Salarisschalen per 1 januari 2025 + 2,25%											
Periodiekenschaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
orbapunten vanaf:		0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5
orbapunten t/m		30	50	70	90	110	130	150	170	190	210
funktievolw.lft.		21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
		001	002	003	004	005	006	007	008	009	010
Schaal=>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10 aanvangssalaris	Trede 00	2785	2885	3003	3118	3216	3352	3501	3685	3866	4122
11	Trede 01	2834	2943	3064	3181	3292	3423	3594	3779	3988	4262
12	Trede 02	2885	3003	3131	3255	3369	3501	3685	3889	4100	4392
13	Trede 03	2939	3059	3186	3323	3445	3579	3770	3988	4221	4531
14	Trede 04	2993	3122	3256	3392	3527	3659	3856	4087	4339	4666
15	Trede 05	3047	3172	3320	3461	3594	3735	3949	4192	4456	4803
16	Trede 06	3095	3230	3379	3536	3669	3814	4039	4289	4573	4945
17	Trede 07	3149	3289	3443	3604	3747	3892	4126	4390	4692	5081
18	Trede 08	3149	3289	3443	3604	3747	3967	4216	4493	4809	5215
19	Trede 09	3149	3289	3443	3604	3747	3967	4216	4493	4809	5215
20	Trede 10	3149	3289	3443	3604	3747	3967	4216	4493	4809	5215
21	Trede 11	3149	3289	3443	3604	3747	3967	4216	4493	4809	5215
22 na 5 jaar op max.	Trede 12	3166	3299	3459	3623	3766	3967	4216	4493	4809	5215
23 na 5 jaar op max.	Trede 13						3988	4238	4515	4834	5242
		001	002	003	004	005	006	007	008	009	010
Schaal=>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10 aanvangssalaris	Trede 00	16,07	16,64	17,33	17,99	18,55	19,34	20,2	21,26	22,3	23,78
11	Trede 01	16,35	16,98	17,68	18,35	18,99	19,75	20,74	21,8	23,01	24,59
12	Trede 02	16,64	17,33	18,06	18,78	19,44	20,2	21,26	22,44	23,65	25,34
13	Trede 03	16,96	17,65	18,38	19,17	19,88	20,65	21,75	23,01	24,35	26,14
14	Trede 04	17,27	18,01	18,78	19,57	20,35	21,11	22,25	23,58	25,03	26,92
15	Trede 05	17,58	18,3	19,15	19,97	20,74	21,55	22,78	24,19	25,71	27,71
16	Trede 06	17,86	18,63	19,49	20,4	21,17	22	23,3	24,74	26,38	28,53
17	Trede 07	18,17	18,98	19,86	20,79	21,62	22,45	23,8	25,33	27,07	29,31
18	Trede 08	18,17	18,98	19,86	20,79	21,62	22,89	24,32	25,92	27,74	30,09
19	Trede 09	18,17	18,98	19,86	20,79	21,62	22,89	24,32	25,92	27,74	30,09
20	Trede 10	18,17	18,98	19,86	20,79	21,62	22,89	24,32	25,92	27,74	30,09
21	Trede 11	18,17	18,98	19,86	20,79	21,62	22,89	24,32	25,92	27,74	30,09
22 na 5 jaar op max.	Trede 12	18,27	19,03	19,96	20,9	21,73	22,89	24,32	25,92	27,74	30,09
23 na 5 jaar op max.	Trede 13						23,01	24,45	26,05	27,89	30,24

Rendac loonschalen garantiebanen / maand 1 Januari 2025 + 2,25%								
	Schaal=>	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21
10	Trede 00	734	844	966	1223	1469	1958	2446
11	Trede 01							2516
12	Trede 02							2584
13	Trede 03							2660
14	Trede 04							2735
15	Trede 05							2815
16	Trede 06							2894
17	Trede 07							2979
	Schaal=>	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21
10	Trede 00	4,22	4,85	5,55	7,03	8,44	11,25	14,06
11	Trede 01							14,46
12	Trede 02							14,85
13	Trede 03							15,29
14	Trede 04							15,72
15	Trede 05							16,18
16	Trede 06							16,63
17	Trede 07							17,12

BIJLAGE 2

Functielijst

			Darling Ingredients NL	Rendac Son	Sonac Burgum
groep	punten				
1	0	30			
2	30,5	50			
3	50,5	70			expeditiemedewerker B
4	70,5	90		operator basis medewerker expeditie schilder medewerker helpdesk telefoniste/receptioniste portier medewerker expeditie (Ecoson)	operator basis expeditiemedewerker B/ mondersternemen
5	90,5	110	analist A	operator A 1e schilder medewerker magazijn administratief medewerker garage administratief medewerker logistiek bakkenreparateur chauffeur fabriekslaborant basis operator QHSE monteur garage A administratief medewerker TD operator A QHSE	operator A medewerker monsternamen
6	110,5	130	analist B medewerker crediteuren- administratie medewerker inkoop- administratie	operator B meewerkend voorman expeditie magazijnbeheerder monteur garage B	operator B assistent teamleider expeditie monteur WTB A operator A AWZI
7	130,5	150	NIR beheerder analist C medewerker salarisadministratie medewerker backoffice sales medewerker backoffice HR	operator C (Ecoson) operator C (Rendac) plaatsvervangend teamleider monteur E & I B monteur WTB B operator B utilities monteur garage C medewerker backoffice transport Operator QHSE AWZI coördinator onthuiding, loshal & terrein	plaatsvervangend teamleider productie monteur E & I B monteur WTB B medewerker backoffice sales administratief medewerker FA magazijnbeheerder

			Darling Ingredients NL	Rendac Son	Sonac Burgum
Groep	punten				
8	150,5	170	coördinator centraal laboratorium grondstoffencontroleur QA medewerker senior medewerker inkoopadministratie	inkoop/orderbeheerder hoofdmonteur monteur WTB C monteur E & I C werkvoorbereider/planner project engineer WTB A project engineer E & I A transportplanner coördinator depots magazijnbeheerder/inkoper CAD tekenaar hoofdmonteur maintenance teamleider externen teamleider milieu	coördinator laboratorium teamleider facilitair werkvoorbereider/planner transportplanner teamleider expeditie senior medewerker inkoopadministratie monteur ETD C
9	170,5	190	medewerker kwaliteitsbeheer lead auditor GL accountant	teamleider productie teamleider facilitair applicatiebeheerder senior werkvoorbereider/planner reliability engineer A hoofd transportplanner logistiek specialist proces technoloog A coördinator kwaliteit operations facilitator teamleider transport coördinator geur en chemie coördinator veiligheid (MVK) productie coördinator (Ecoson)	teamleider productie assistent productiemanager projectengineer soft- en hardware engineer specialist M & R coördinator milieu coördinator kwaliteit Coördinator veiligheid Logistiek Specialist Medewerker Kwaliteitsbeheer/ lead auditor Operations facilitator
10	190,5	210	teamleider centraal laboratorium manager in-verkoop administratie	teamleider maintenance coördinator milieu coördinator veiligheid	teamleider maintenance proces technoloog reliability engineer assistent controller teamleider backoffice sales

BIJLAGE 3

BEZWAAR EN BEROEPSPROCEDURE IN HET KADER VAN FUNCTIEWAARDERING

Samenstelling commissie:

Per locatie wordt een fuwa-commissie samengesteld waarin de werkgever (plantmanager), de lokale HR manager en een externe deskundige functiewaardering van het AWWN zitting hebben.

De commissie zal haar bevindingen rapporteren aan de personeelsvertegenwoordiging. (OR cq PVT) van de betreffende locatie.

Deze commissie wordt direct ontbonden nadat de lokale bezwaarprocedures zijn afgerond. In alle andere zaken blijven de afspraken conform cao van toepassing.

Bezwaarprocedure:

1. De medewerker krijgt de functieomschrijving aangeboden en krijgt de gelegenheid – uiterlijk binnen een week – nog aanvullingen/ wijzigingen voor te stellen. Deze reacties worden door de leidinggevende genoteerd en indien noodzakelijk in de omschrijving opgenomen.
2. De definitieve omschrijving wordt opnieuw aan medewerker aangeboden en dient hij te tekenen voor “gezien”.
3. De functieomschrijving wordt door AWWN gewogen.
4. Na weging wordt aan de medewerker de inschaling schriftelijk bekend gemaakt.
5. Binnen 2 weken na ontvangst van inschaling dient medewerker zijn bezwaar kenbaar te maken. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, (bijv. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving, enzovoort) te worden ondersteund. Uit de beschreven argumentatie moet blijken dat het gaat om wezenlijke en omvangrijke onderdelen van het geheel van de werkzaamheden van de betrokken werknemer en wel in die mate dat het verantwoord is een aanpassing van de beschrijving en de waardering te maken.

De werknemer dient zijn bezwaar in bij de lokale HR manager. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van ontvangst van het bezwaar.

Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zijn bezwaren mondeling aan de HR manager in bijzijn van zijn chef toe te lichten.

6. De werkgever beslist – nadat de lokale fuwa-commissie het bezwaar heeft beoordeeld – of het bezwaar gegrond of ongegrond wordt bevonden en doet binnen 3 weken schriftelijk mededeling aan betrokken werknemer en zijn/haar leidinggevende.

7. Indien het bezwaar niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan een deskundige functiewaardering van het AWWN. Als deze stap niet leidt tot een bevredigende oplossing dan kan medewerker een extern beroep instellen.
8. Indien een bezwaarprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Beroepsprocedure

1. Bij het extern beroep kan de medewerker een kwaliteitscoördinator van het AWWN inschakelen. Het besluit is bindend.
2. Indien men lid is van een vakvereniging kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan een deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten.

Deze neemt het bezwaar in behandeling en stelt een onderzoek in waarbij de deskundige functiewaardering van het AWWN aanwezig is.

Beide deskundigen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan gezamenlijk een bindende uitspraak.

BIJLAGE 4

REGELING SCHOLING EN VORMING JEUGDIGEN

1. 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 salaris 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 een 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.

2. 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 salaris maximaal één dag per week 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 tussen bedrijf en onderwijslocatie. Wanneer gedurende tenminste drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkenen 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. Cumulatie van 1 en 2 vindt niet plaats.

3.a. De werkgever zal met de jeugdige werknemer die ingevolge paragraaf 2a van de Leerplichtwet partieel leerplichtig is een arbeidsovereenkomst aangaan voor het dagen per week dat resteert na aftrek van het aantal leerplichtdagen.

3.b. De in het vorige lid genoemde jeugdige werknemer heeft aanspraak op salaris respectievelijk vakantiedagen naar rato van het aantal dagen per week waarvoor de arbeidsovereenkomst is gesloten.

- 3.c. Op de dag waarop een leerplichtige werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- 3.d. Ingeval een leerplichtige werknemer toch tot op een van de in het vorige lid bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

BIJLAGE 5

PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

Scholing

Jaarlijks zal de werkgever samen met de ondernemingsraad een structureel opleidingsplan opstellen dat voorziet in de opleidingsbehoeften.

Bedrijfsgerelateerde opleidingen worden indien mogelijk gedurende werktijd gevolgd hetgeen ook van toepassing is op werknemers in ploegdienst.

Indien een werknemer om gezondheids en/of arbo-redenen niet (meer) in staat is de huidige functie te vervullen wordt gezocht naar alternatieven waarbij opleidingen een belangrijk element vormen.

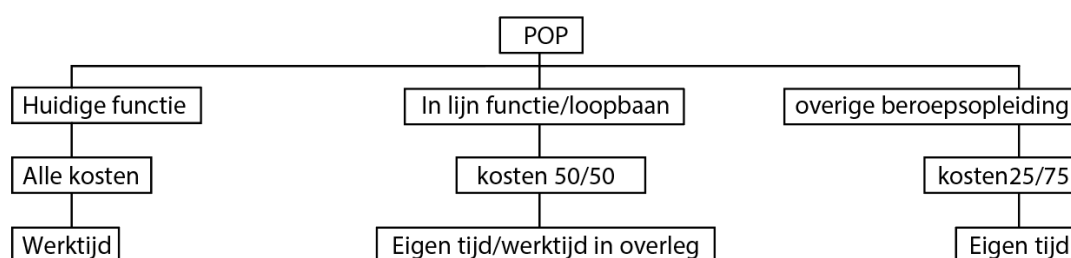
Opleidingen welke de werknemer meer perspectief bieden op loopbaanmogelijkheden worden gefaciliteerd volgens het onderstaande overzicht.

De percentages zijn als volgt:

“in lijn functie” 50/50 d.w.z. 50% voor werkgever en 50% voor werknemer

“overige beroepsopleidingen” 25/75 d.w.z. 25% voor werkgever en 75% voor werknemer.

Deze regeling wordt twee maanden voor afloop van de cao geëvalueerd. Lopende opleidingen in dit kader worden dan gecontinueerd.



EVC-traject (Erkenning Verworven Competenties)

Bij werknemers waar behoefte is aan bijscholing, wordt een EVC-traject aangeboden om zich te laten bijscholen naar het niveau van het naasthogere WEB-niveau (Wet Educatie Beroepsonderwijs). De werkgever zal de behoefte aan bijscholing inventariseren.

BIJLAGE 6

Arbeidsvoorwaarden chauffeurs in dienst van Rendac Son en HR Service Nederland

1.

Chauffeurs in vaste dienst per 31.12.2006 (huidige chauffeurs) zullen de huidige Rendac-cao voorwaarden blijven behouden en blijven in dienst van Rendac Son BV. Chauffeurs die op of na 1.1.2007 (nieuwe chauffeurs) in dienst treden zullen in een aparte juridische entiteit - eventueel aan te sluiten bij BGV - worden opgenomen, waar verloning plaatsvindt op basis van de BGV-cao.

De vuilwerktoeslag bedraagt 7 % van loonschaal D.

De pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Son is van toepassing.

Bepalingen m.b.t. tot arbeidsongeschiktheid worden conform Rendac cao toegepast.

BGV-cao verhogingen worden gevolgd.

Bij eventuele toekomstige reorganisaties zullen de huidige en de nieuwe chauffeurs als 1 groep worden beschouwd. Daarop wordt het wettelijke afspiegelingsprincipe toegepast.

De huidige chauffeurs worden niet overgeplaatst naar de nieuwe entiteit voor in ieder geval een periode van 5 jaar vanaf 1.1.2007. Indien overplaatsing aan de orde is, zal dit in overleg met de OR van Rendac Son B.V. en vakorganisaties worden geregeld.

Rendac streeft in beginsel op hoofdlijnen een gelijkwaardige (over)werkverdeling na.

Desgevraagd wordt rapportage op algemeen niveau aan de OR van Rendac Son BV gedaan.

Een kopie hiervan wordt aan de bonden toegestuurd.

2.

Twee-ploegendienst afdeling transport: Invoering per 1 maart 2007.

De twee-ploegendienst zal op basis van de uitgangspunten van de BGV-cao worden ingevuld, door:

A

In 1e instantie chauffeurs die op of na 1.1. 2007 in dienst zijn getreden en hun werkzaamheden verrichten op basis van de uitgangspunten van de BGV-cao.

B

In 2e instantie door huidige chauffeurs indien uit de onder punt A genoemde groep onvoldoende chauffeurs beschikbaar zijn. In dat geval zal de 2 ploegendienst:

- in eerste instantie worden ingevuld door vrijwilligers onder het betreffende chauffeurscorps.
- in tweede instantie op basis van aanwijzing waarbij geldt dat chauffeurs gerekend vanaf 1 maart 2007 maximaal 3 x een periode van 4 weken ingeroosterd zullen worden in 2 ploegendienst. Deze periodes van 4 weken zullen niet aaneengesloten worden ingepland en in een rouleringssysteem worden opgenomen.

De arbeidstijden worden ingeroosterd op bruto 8 uur en drie kwartier (zijnde 8 uur werktijd en 45 minuten pauze). Eventuele over- of onderschrijding van deze dagelijks ingeroosterde

werktijd zullen op basis van 160 uur per periode conform Rendac cao worden gecompenseerd.

Concreet betekent dit dat uitgaande van een bruto roostertijd van 8,75 uur, bij een aanvang diensttijd op 5.30 uur c.q. 14.15 uur de werktijd wordt overschreden na 8,75 uur zijnde 14.15 uur, c.q. 23.00 uur. Betaling is vanaf aanvang diensttijd.

Een diensttijd overschrijding zal op 4 weeks basis met eventuele onderschrijdingen worden uitgemiddeld en verloond op basis van minimaal 160 uur per periode conform Rendac cao. Gedurende de periode die men werkzaam is in 2 ploegendienst wordt een toeslag toegekend op basis van 7,5 %. Deze is pensioendragend.

BIJLAGE 7 RVU

REGLEMENT TIJDELIJKE RVU REGELING

Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson, Darling Ingredients Nederland en Sonac Vuren

PARTIJEN BIJ DEZE CAO

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- De werkgever wil graag komen tot een ouderenregeling voor werknemers die moeite hebben om op een “gezonde” wijze de eindstreep te halen. Waarbij de eindstreep in afgelopen jaren is verschoven door het verschuiven van de AOW leeftijd. Daarbij gaat het om werknemers die om fysieke redenen (zwaarte nachtdiensten, jarenlang fysiek werk) niet kunnen doorwerken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Op grond van bovenstaande overweging staat de Tijdelijke RVU regeling uitsluitend open voor de Productiemedewerkers die hun functie vervullen in een ploegenrooster, alsmede monteurs en chauffeurs in dienst van Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson, Darling Ingredients Nederland en Sonac Vuren, die rechtstreeks onder deze cao vallen.
- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.

7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 10 jaar bij de werkgever werkzaam is geweest in de functie van: (i) Productiemedewerker in combinatie met het werken in een ploegenrooster, (ii) monteur of (iii) chauffeur in dienst van Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson, Darling Ingredients Nederland en Sonac Vuren;
 - c. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW)
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Elke partij kan deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijks uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De maximumduur van de regeling is gelijk aan het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De periode waarop de uitkeringsgerechtigde recht heeft op een uitkering is afhankelijk van het aantal maanden, delen van een maand daaronder begrepen, tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.

4. De maandelijkse bruto uitkering over een volle maand is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag van de fiscale vrijstelling zoals opgenomen in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. In 2023 is het bedrag zoals bedoeld in lid 4 vastgesteld op bruto € 2037,00 per maand.
6. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2023: 5,75%).
7. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
8. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.
9. De uitkeringsgerechtigde met een gedeeltelijke WGA-uitkering, kan naar rato deelnemen, waarbij binnen de fiscale mogelijkheden maatwerk zal worden opgesteld.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. overlijdt met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
 - b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter c in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
 - c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
 - d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal zes maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen. Een verzoek van een werknemer kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsgerechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Geschillenregeling

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR of Commissie wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 12 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Overeengekomen en ondertekend op20... te
.....

BIJLAGE 8 Cao akkoord 2024/2025

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 april 2024 tot en met 30 juni 2025 (15 maanden).

Loon

vanaf 1 april 2024 met terugwerkende kracht 3,5% structurele verhoging en per 1 januari 2025 2,25% structurele verhoging.

WGA premie

De WGA premie wordt vanaf 1 april 2024 structureel niet meer ingehouden op het loon van de werknemer. Dit is een structureel voordeel van ca. 0,1% van het gemiddelde loon voor werknemer.

Duurzame inzetbaarheid

In een paritaire werkgroep, met inspanningsverplichting, willen we verder onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te bevorderen. Het doel is om tot een gezamenlijke oplossing te komen. Daarbij nemen we verschillende aspecten mee, zoals het generatiepact (80-90-100 regeling), de vernieuwde Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) die in gaat op 1-1-2026, overwerk, 85% dagen overgangsregeling en de verlofstuwmeren.

Deze werkgroep wordt ondersteund door een gezamenlijk aangewezen onafhankelijke partij en deze partij ontvangt alle relevante informatie om gedegen onderzoek te doen. Daarnaast participeren ook medewerkers uit de organisatie, zodat de behoeften vanuit de werkvloer voldoende tot uiting komen. Vanuit deze werkgroep zal Darling Ingredients met concrete voorstellen komen voor de nieuwe cao van 2025 inzake het thema duurzame inzetbaarheid en het generatiepact.

Het streven is om voor 1-7-2025 met een advies richting CAO-partijen te komen.

Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

De RVU-regeling wordt verlengd binnen de afgesproken wettelijke kaders. Op dit moment werkt de SER aan het formuleren van objectieve criteria. Zodra deze criteria bekend zijn, zullen Darling Ingredients en de vakbonden opnieuw in overleg gaan om verdere afspraken te maken over de definitie van zwaar werk en om te bepalen welke medewerkers binnen Darling Ingredients in aanmerking komen voor de vernieuwde RVU-regeling.

Structureel operationeel periodiek overleg

Vakbondsbestuurders, HR Manager en voor het onderwerp noodzakelijke gesprekspartners zullen minimaal 2 x per jaar een vergadering beleggen om informatie uit te wisselen, operationele punten te bespreken en de situatie binnen het bedrijf toe te lichten.

Functiegebouw

Alle standaard functies die nu nog niet in het functiegebouw zijn opgenomen, zullen in de nieuwe cao worden toegevoegd.

Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van de cao zal de vakbondscontributie gefaciliteerd worden binnen de werkkostenregeling.

Werkgeversbijdrageregeling

Deze regeling wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.

Beldienst chauffeurs

In een werkgroep wordt grondig onderzoek gedaan naar de beldienst en de 160-uur regeling. Op basis van de uitkomsten overleggen vakbonden en Darling Ingredients over vormen van een nieuwe regeling, die voldoet aan wet- en regelgeving, past binnen de organisatie en een evenwicht biedt tussen de flexibiliteit en efficiëntie van het bedrijf en de belangen van de medewerkers.

De werkgroep heeft als doel uiterlijk in januari 2026 met concrete cao-voorstellen te komen, waarbij een gezamenlijke oplossing centraal staat. Desgewenst worden er gezamenlijk hulpbronnen ingeschakeld.

Daarnaast participeren ook medewerkers uit de organisatie in de werkgroep, zodat de pijnpunten en behoeften vanuit de werkvloer voldoende worden meegenomen in de besluitvorming.

Overwerk en Ploegendiensten

Het overwerk en de ploegentoeslag over overwerk binnen Darling Ingredients wordt onderzocht door Darling Ingredients en de vakbonden.