

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR WERKNEMERS BIJ**

saturn petcare b.v.

TE

HATTEM

Looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	5
DEFINITIES.....	5
Artikel 2	6
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	6
Artikel 3	7
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERSORGANISATIES.....	7
Artikel 4	7
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	7
Artikel 5	8
ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER.....	8
Artikel 6	9
FUNCTIEGROEPEN EN SALARISGROEPEN	9
Artikel 7	10
TOEPASSING VAN DE SALARISREGELINGEN	10
Artikel 8	11
TOESLAG VOOR OVERWERK EN CONSIGNATIE.....	11
Artikel 9	12
ARBEID IN PLOEGENDIENST.....	12
Artikel 10	13
ZON- EN FEESTDAGEN.....	13
Artikel 11	14
GEOORLOOFD VERZUIM.....	14
Artikel 12	16
VAKANTIETOESLAG	16
Artikel 13	16
VAKANTIE.....	16
Artikel 14	19
ARBEIDSONGESCHIKTHEID	19
Artikel 15	20
PENSIOEN.....	20
Artikel 16	20
AANNEMING EN ONTSLAG.....	20
Artikel 17	22
VERGOEDING KOSTEN WOON-/WERKVERKEER.....	22
Artikel 18	23
BIJDRAGE ZORGVERZEKERING	23
Artikel 19	23
JUBILEUMUITKERING.....	23

Artikel 20	23
VAKBONDswerk	23
Artikel 21	24
ouderschapsverlof – wet arbeid en zorg	24
Artikel 22	24
verrekenen vakbondscontributie	24
Artikel 23	24
studiekostenregeling	24
Artikel 24	24
opleidingen	24
Artikel 25	25
financieel gesprek	25
Artikel 26	25
regeling mantelzorg en ideeënbus	25
Artikel 27	25
WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)	25
Artikel 28	25
80-90-100- regeling	25
Artikel 29	25
eindejaarsuitkering	25
Artikel 30	26
werkgeversbijdragerregeling	26
Artikel 31	26
duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst	26
BIJLAGE I SALARISSCHALEN	27
BIJLAGE II FUNCTIERASTER april 2022	28
BIJLAGE III PROTOCOLLEN	30
BIJLAGE IV PROTOCOL DIVERSE AFSPRAKEN	31
BIJLAGE V VAKANTIETREGELING	32
BIJLAGE VI ALS GENOEMD IN ART. 5 LID 7	34
BIJLAGE VII PARTICIPATIEWET/WW REPARATIE	35
BIJLAGE VIII PENSIOENOVEREENKOMST	36
BIJLAGE IX 80-90-100 REGELING	41

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen
saturn petcare b.v. te Hattem
als partij ter ene zijde

en

de FNV te Utrecht
de CNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen voor de werknemers in dienst van saturn petcare b.v. te Hattem.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze arbeidsvoorwaardenregeling wordt verstaan onder:

a.	werkgever	:	saturn petcare b.v. te Hattem;
b.	werknemer	:	de persoon werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst;
c.	werknemersorganisaties	:	elk der partijen ter andere zijde;
d.	maand	:	een kalendermaand;
e.	week	:	een tijdvak van 7 aaneengesloten etmalen, ingaande het begintijdstip van de nachtdienst welke volgens rooster aanvangt op zondagavond;
f.	dienstrooster	:	een arbeidsregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken;
g.	normale arbeidsduur	:	het aantal uren per week gedurende welke de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
h.	maandsalaris	:	het salaris als neergelegd in bijlage I;
i.	inkomen	:	het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 9, lid 2;
j.	ondernemingsraad	:	de ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
k.	netto-inkomen	:	onder netto inkomen wordt verstaan het gemiddelde bruto inkomen berekend over de voorafgaande maand exclusief overwerk en onder aftrek van de loonbelasting, loonheffing en premies voor de sociale verzekeringswetten, welke de betrokken werknemer verschuldigd zou zijn, indien hij gewerkt zou hebben;
l.	B.W.	:	het Burgerlijk Wetboek.
m.	basis-uursalaris	:	1/164,67 x het maandsalaris.

Artikel 2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen, en al datgene te doen en/of na te laten, wat gezien de omstandigheden een goed werkgever behoort te doen en/of na te laten.
2. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting van werknemers toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
3. De werkgever biedt iedere werknemer de mogelijkheid om zich door scholing verder te bekwamen ten behoeve van zijn huidige of toekomstige functie ter verbetering van de arbeidsmarktpositie. Als regel zal dit scholing betreffen welke door de werkgever wordt aangeboden; indien de werkgever geen initiatief daartoe neemt, kan ook de werknemer het initiatief nemen. De werkgever zal het in de afgelopen jaren ingezette beleid inzake scholing van werknemers voortzetten. Scholingsplannen zullen op inhoud en onderdelen ter instemming aan de OR worden voorgelegd, na overleg ter zake met de vakbonden. Wijzigingen in de faciliteiten en studiekostenregeling zullen in overleg met de vakbonden tot stand worden gebracht.
4. Iedere werknemer, ongeacht functie of functieniveau heeft het recht om zijn/haar baan in deeltijd uit te oefenen. De werkgever kan een verzoek slechts weigeren, nadat is aangetoond dat een voltijdse aanwezigheid noodzakelijk is voor de arbeidsorganisatie en dat geen andere oplossingen voorhanden zijn. Bij vacatures of uitbreiding van de formatie zal voor de vervulling van de desbetreffende functies voorrang worden gegeven aan werknemers die komen vanaf een deeltijdfunctie; een en nader uiteraard voor zover zij geschikt zijn voor een fulltime, hierbij ook rekening houdend met toekomstige kwalitatieve eisen. Een eventuele afwijzing zal schriftelijk en met redenen omkleed worden gegeven.
5. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
6. Indien de werkgever overweegt, mede gelet op de SER-fusiegedragsregels en de verplichtingen, welke voortvloeien uit de Wet op de Ondernemingsraden,
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
 - de personeelsbezetting te herzien dient hij bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen te betrekken.Daarbij zal de werkgever tijdig met de Vakvereniging en de Ondernemingsraad overleg voeren en daarna de betrokken werknemers omtrent de overwogen maatregelen inlichten.
7. Tenminste eenmaal per jaar zal de werkgever de werknemersorganisaties uitnodigen voor een gesprek over de algemene gang van zaken bij de werkgever.

Artikel 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERSORGANISATIES

1. De werknemersorganisaties verplichten 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 wijzigingen te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 22.
2. De werknemersorganisaties verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.

Artikel 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn normale taak behoren en 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.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en hygiëne in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. Behoudens in het geval dat de werkgever daarvoor toestemming heeft verleend, is het de werknemer niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, als de werkzaamheden bij werkgever daarvan schade ondervinden.
5.
 - a. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
 - b. Zo nodig zal de werknemer een concurrentiebeding ondertekenen.
6. De werknemer is gehouden, indien de werkgever zulks wenselijk of noodzakelijk acht, zich voor rekening van de werkgever geneeskundig te laten onderzoeken, waaronder de periodieke keuring binnen de wettelijke voorwaarden.
7. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 7:670 lid 3 B.W., jegens de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer, die reeds voor zijn indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst minimaal van toepassing wordt verklaard.

9. De werkgever maakt voor het inhuren van inleenkrachten alleen gebruik van uitzendbureaus die voldoen aan de NEN-normen 4400-1 en -2. De werkgever vergewist zich er van dat de inleenkrachten beloond worden volgens de beloningsbepalingen die in de cao ABU vallen onder de inlenersbeloning.

Artikel 5

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

1. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur per week, gerekend op jaarbasis.
2. De arbeidsduur wordt geregistreerd in uren. Vakantieweken worden gerekend met 38 uur; adv of snipperdagen naar het gelang het aantal uren dat volgens rooster gewerkt had moeten worden en feestdagen worden berekend naar 7,6 uur.
3. Voor zover bij deze cao niet anders is bepaald, is voor de werk- en rusttijden de zogenaamde standaardregeling van toepassing.
Voor zover bij deze cao niet anders is bepaald, mag de werkgever de werk- en rusttijdenbepalingen - met inachtneming van de WOR - wijzigen voorzover de bepalingen de maximum grenzen van de standaardregeling niet overschrijden.
Voor zover de werkgever het voornemen heeft tot vaststelling van werk- en rusttijden waarbij de zogenaamde Standaardregeling met langer dan vier weken wordt overschreden, treedt hij in overleg met de vakverenigingen welke partij zijn bij deze cao.
Cao-partijen hebben vastgesteld dat omkleedtijd onderdeel uitmaakt van de werkdag, maar niet als betaalde werktijd geldt. Bij saturn geldt wederkerige flexibiliteit tussen werkgever en werknemers.
4. Als regel wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt tussen 06.00 en 18.00 uur in de dagdienst en tussen 06.00 en 24.00 uur in de tweeploegendienst. Bij drieploegendienst valt de eerste nachtdienst tussen zondagavond 23.00 uur en maandagmorgen 07.06 uur en de volgende vier nachten tussen 23.00 en 07.06 uur.
5. Indien de werkgever dit wenst kan hij de werkweek inroosteren met roosters van 28 tot 45 uur per week.
De werkgever mag maximaal 10 weken per jaar een rooster opstellen van 9 uur per dag op vijf dagen in de week.
6. Voor werknemers die niet in een dagdienstfunctie werken: indien in een periode van 6 maanden (gemeten vanaf 1 maart resp. 1 september) meer dan de overeengekomen gemiddelde individuele arbeidsduur is gewerkt, vindt verrekening van de overuren plaats. Deze verrekening kan plaatshebben door middel van uitbetaling, dan wel door compensatie door middel van tijd voor tijd in de volgende 3-maandsperiode. Aan het einde van het kalenderjaar betaalt de werkgever alle uren boven een saldo van 50 uur uit. Als de individuele situatie vraagt om een uitzondering op deze regel, kan de werknemer hierover in gesprek gaan met zijn leidinggevende en/of HR.

Voor werknemers die in een dagdienstfunctie werken: geldt dat extra werk (zie artikel 8 lid 1 en lid 2) als tijd voor tijd opgenomen kan worden. Een positief saldo kan een werknemer tot 50 uur opsparen. Alle uren boven deze 50 uur betaalt de werkgever uit. Als de individuele situatie vraagt om een uitzondering op deze regel, kan de werknemer hierover in gesprek gaan met zijn leidinggevende en/of HR.

7. In afwijking van resp. in aanvulling op het in leden 4, 5 en 6 bepaalde bestaan voor de vaste werknemers in de ploegendienst verruimde mogelijkheden ten aanzien van flexibele inroostering over het jaar heen. De randvoorwaarden met betrekking tot deze flexibilisering zijn uitgewerkt in Bijlage VI, die deel uitmaakt van deze cao.
8. Indien een werknemer verzoekt op afwijkende tijd en plaats de bedongen arbeid te verrichten dan zal een dergelijk verzoek, indien de bedrijfsomstandigheden en de aard van de functie het toelaten, worden gehonoreerd. De werkgever kan op aanvraag een scherm, bureau en stoel ter beschikking stellen, in bruikleen. De werknemer moet aan kunnen tonen dat de thuiswerkplek voldoet aan de eisen gesteld in de Arbowet.
9. In afwijking op lid 1 en 2 bepaalde kunnen er op vrijwillige basis arbeidsovereenkomsten worden afgesloten voor gemiddeld 40 uur per week.
10. Voor het opschalen naar een 5 –ploegendienstrooster zal de voorlooptijd in ieder geval 2 maanden bedragen (en zoveel eerder als mogelijk). Ook bij het afschalen van een 5 ploegendienst zal de voorlooptijd 2 maanden bedragen. Bij het overgaan naar een 5 ploegendienstrooster geldt dat de duur hiervan tenminste een periode van 9 maanden zal bedragen. In uitzonderlijke situatie kan hiervan worden afgeweken maar slechts in overleg met de Ondernemingsraad.”
Het 5-ploegenrooster heeft een werkweek van gemiddeld 33,6 uur. Feestdagen worden bij dit rooster doorbetaald en worden in principe niet ingeroosterd. Indien toch werkzaamheden op een feestdag ingeroosterd worden zal een toeslag van 100% worden betaald en een extra dag verlof worden toegekend.

De 4 terugkomdagen in het 5 –ploegendienstrooster worden op kwartaalbasis (vooraf) ingeroosterd. Gedurende de zomerperiode bestaat de mogelijkheid om in plaats van 1 terugkomdag 2 terugkomdagen in te plannen om eventuele drukte op te kunnen vangen.

Artikel 6

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISGROEPEN

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage II van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, die bestaat uit een minimum- en een maximum maandsalaris. Voor de werknemers ingeschaald in de functiegroepen 2 t/m 6 zijn een tweetal extra uitlooptredes toegevoegd.
Deze uitlooptredes kunnen worden toegepast wanneer werknemers op het max van de reguliere salarisschaal zitten, goed functioneren en tevens een positieve beoordeling ontvangen. Dit alles in overleg tussen leidinggevende en werknemer.
De werkgever blijft aandacht houden voor de startkwalificatie van werknemers.
De salarisgroepen zijn opgenomen in Bijlage I 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 functiegroep en salarisgroep geplaatst.
 - b. Werknemers, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van die functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, in het algemeen ten hoogste 6 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. In uitzonderingsgevallen kan deze inleertijd eenmaal verlengd worden

met ten hoogste zes maanden.

In het kader van een loopbaan-/scholingstraject dat meerdere jaren beslaat kan op individuele basis van bovenstaande regel worden afgeweken.

- c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 7, lid 4 bepaalde.
3.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden daarin ingedeeld met toepassing van het bepaalde in artikel 7, lid 5.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisgroep, waarin hijzelf is ingedeeld en zijn salaris.
5. Bij implementatie van nieuwe functierasters zullen werknemers die a.g.v. het nieuwe raster in een lagere functiegroep worden ingedeeld, hun salaris en perspectief behouden ("Persoonlijke Schaal").

Artikel 7

TOEPASSING VAN DE SALARISREGELINGEN

1. De werknemer ontvangt een salaris behorend bij zijn functie, overeenkomstig het gestelde in bijlage I en met inachtneming van het bepaalde, dat iedere werknemer tenminste het wettelijk minimum(jeugd)loon ontvangt.
2. Gedurende de periode, dat de werknemer een door de werkgever te geven scholing doormaakt, zal hem, voor zover hij reeds in vaste dienst van de werkgever was, het salaris worden doorbetaald dat hij voor de aanvang van de scholing genoot.
3. De werknemer, die in deeltijd werkt, ontvangt het salaris, als bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel, naar rato van zijn arbeidsduur.
4. De werknemer die volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering, mits deze waarneming tenminste vijf aaneengesloten diensten heeft geduurd. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0-functiejaren tussen de twee betrokken salarisgroepen. Dit op basis van de volgende tabellen:

Functie groep	Salaris m.i.v. 01-01-2026 (incl. 3,5%)					40 uren werkweek		
	II euro	III euro	IV euro	V euro	VI euro	VII euro	VIII euro	IX euro
Trede 0	€ 2.580,97	€ 2.646,34	€ 2.709,53	€ 2.738,94	€ 3.105,00	€ 3.440,56	€ 3.754,33	€ 4.276,19

Functie groep	Salaris m.i.v. 01-01-2026 (incl. 3,5%)					38 uren werkweek		
	II euro	III euro	IV euro	V euro	VI euro	VII euro	VIII euro	IX euro
Trede 0	€ 2.451,92	€ 2.514,02	€ 2.574,05	€ 2.601,99	€ 2.949,75	€ 3.268,53	€ 3.566,61	€ 4.062,38

Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functie-indeling reeds met waarneming in andere functies rekening is gehouden.

5. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, wordt met ingang van de daarop volgende periode in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep geplaatst, waarbij hem een salaris wordt toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris.
Is het oorspronkelijke salaris hoger dan het voor hem geldende eindsalaris in de nieuwe salarisgroep, dan ontvangt de werknemer dit verschil in de vorm van een persoonlijke toeslag. Eventuele verhogingen van het salaris als gevolg van promotie, algemene verhogingen van de salarisgroepen worden in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag.
6. Voor vakantiekrachten zullen de gangbare tarieven worden gehanteerd zoals die in de ABU-cao zijn opgenomen. Onder vakantiekracht wordt in dit verband verstaan de werknemer die regulier dagonderwijs volgt en tijdens de schoolvakanties maximaal 8 weken bij saturn petcare b.v. werkzaam is.

Artikel 8

TOESLAG VOOR OVERWERK EN CONSIGNATIE

De werkgever hanteert een goede communicatie naar werknemers over het nut en noodzaak van overwerk ook bij onvoorziene situaties, zoals langdurig stilstaan van machines in verband met storingen na een weekend waarin is overgewerkt. De werkgever zal minstens vier weken van tevoren over overwerk communiceren en een schema bekend maken.

Voor niet-planbare incidentele situaties gekoppeld aan eventuele leveringsproblemen voor nieuwe artikelen, producten voor nieuwe klanten of bij promotieartikelen kan de Director Operations voor 2026 een extra dienst inplannen en werknemers kunnen op basis van vrijwilligheid zich aanmelden om ingezet te worden op deze extra dienst. Alle andere voorwaarden die hieronder in lid 5 zijn weergegeven, blijven ook voor deze situaties van kracht.

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid die de dagelijkse werktijd conform dienstrooster te boven gaat. Voor werknemers in een dagdienstfunctie geldt dat extra te werken uren tussen 06:00-18:00 niet als overwerk gelden. Deze uren kan een werknemer als tijd voor tijd inzetten (zie ook artikel 5 lid 6). Dit blijven 100% uren (zonder overwerktoeslag).
Extra te werken uren in opdracht van de werkgever buiten dit dagvenster, geldt als overwerk (inclusief de overwerktoeslag).
2. a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt, maar als het noodzakelijk is dan kan overwerk niet worden verplicht aan de werknemer. De werkgever zal de

- desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeids-overeenkomst in acht nemen.
- b. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur wordt overschreden, wordt een toeslag op het basis-uursalaris betaald. Onder basis-uursalaris wordt verstaan $1/164,67 \times$ het maandsalaris. Deze toeslag bedraagt van maandag tot en met zaterdag 12.00 uur 50%. Vanaf zaterdag 12.00 uur en zondag 100%.
- c. Voor werknemers in een dagdienstfunctie geldt dat zij extra werk als tijd voor tijd kunnen opnemen (zie ook artikel 5 lid 6).
3. De toeslagen voor overwerk worden in de maand volgend op de maand waarin het overwerk heeft plaatsgevonden verrekend.
4. Voor werknemers die worden geconsigneerd geldt een regeling waarvoor de volgende toeslagen van toepassing zijn met ingang van 1 januari 2026:
- voor de consignatie door de week: per nachtdienst 0,75% van het maandsalaris met een minimum van € 32,77;
 - voor de consignatie in het weekend (vrijdag 23.00 uur – zondag 19.00 uur): 2,14% van het maandsalaris per etmaal met een minimum van € 85,21 resp. 0,0892% van het maandsalaris per uur met een minimum van € 3,56.
 - per extra opkomst: 1,32% van het maandsalaris met een minimum van € 52,44
- Bij daadwerkelijke opkomst worden de reizen uitbetaald als gewerkte tijd conform de regeling m.b.t. overwerk.
5. Wanneer overwerk wordt voorzien door verhoogde vraag uit de markt, lange stilstand en daardoor leveringsproblemen geldt het volgende:
- Overwerk zal ingedeeld worden op basis van vrijwilligheid waarbij een rooster vooruit wordt bepaald.
 - Minimaal 50% van de bezetting aan de productielijn zou moeten bestaan uit opgeleide medewerkers (een medewerker die zelfstandig de machines kan bedienen) tenzij door omstandigheden dit écht niet mogelijk is. Indien de situatie het niet mogelijk maakt, zal er goed overleg met werknemers die willen overwerken plaatsvinden.
 - Communicatie over het waarom van overwerk krijgt nog meer aandacht.
 - De werkgever zal zich extra inspannen voor het werven van nieuwe vaste werknemers om een betere spreiding van de last van het overwerk te kunnen realiseren.
 - De werkgever zal zich inspannen om werknemers die een extra nachtdienst draaien in een week, de eerste dienst op zondag avond vrij te geven.
- Overwerk in de extra nachtdienst wordt beloond met 100% uurloon en 100% toeslag

Artikel 9

ARBEID IN PLOEGENDIENST

1. Door de werknemer wordt, indien de werkgever zulks nodig acht en voor zover zulks bij en krachtens de wet is toegestaan, in ploegendienstrooster gewerkt. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.
2. a. Voor geregelde arbeid in de twee- of drieploegdienst wordt de toeslag op het basis uurloon gegeven van 15% voor het volgens dienstrooster te werken uur tussen 06.00 en 24.00 uur.

- b. De toeslag voor het werk in de drieploegendienst bedraagt 25% voor het volgens dienstrooster te werken uur tussen 24.00 en 6.00 uur.
 - c. Indien de werkzaamheden in enige dienst voor meer dan 50% in de uren tussen 24.00 uur en 06.00 uur vallen, dan wordt over de gehele dienst een toeslag van 25% toegekend.
 - d. De toeslag voor het werken in de 5-ploegendienst bedraagt voor de gehele dienst 28,5%
3. De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de tijd gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:

Indien hij 1-3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

- 100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand
- 80% gedurende 2 maanden
- 60% gedurende 2 maanden.

Indien hij 3 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:

- 100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand
- 80% gedurende 2 maanden
- 60% gedurende 2 maanden
- 40% gedurende 1 maand
- 20% gedurende 1 maand.

Artikel 10

ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden in deze arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag, 5 mei (eens in de 5 jaar, te rekenen vanaf 2000), de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Voor wat betreft werken op zondag wordt in het 5 ploegenrooster wel op zondagen gewerkt. Bij het werken op een feestdag in een ploegenrooster is artikel 5 lid 10 van toepassing.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het inkomen doorbetaald. Indien er op een feestdag wordt gewerkt wordt er een overwerktoeslag uitbetaald en een compensatiedag toegekend.
5. Werkgever zal het verzoek om vrijaf op een niet christelijke religieuze feestdag zonder behoud van loon welwillend beoordelen, mits de continuïteit van de werkzaamheden niet in het gedrang komt.
6. Een feestdag voor een werknemer die in ploegendienst werkt start om 23.00 uur voorafgaand aan de feestdag en eindigt om 23.00 uur op de feestdag.

7. Wijzigingen van een rooster als gevolg van feestdagen/inhaaldagen moeten voor eind januari bekend zijn.

Artikel 11

GEOORLOOFD VERZUIM

1. In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629b BW bepaalde, geldt het volgende.
In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft behoeven te verrichten en daadwerkelijk niet heeft verricht, wordt de werknemer over de hieronder voor de resp. bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen het inkomen doorbetaald, mits zo mogelijk tenminste een dag tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van redenen van het verzuim kennis is gegeven en de gebeurtenis in het desbetreffende geval wordt bijgewoond:

a. bij ondertrouw van de werknemer	1 dag
b. bij huwelijk van de werknemer resp. bij het aangaan van geregistreerd partnerschap	2 dagen
c. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van: - een der ouders/schoonouders - eigen kinderen en tot het gezin behorende pleegkinderen - broers/zusters	1 dag
d. bij bevalling van de echtgenote	5 dagen
e. aanvullend geboorteverlof	de wettelijke regeling van 5 maal de wekelijkse arbeidsduur, waarbij de werkgever de uitkering aanvult tot 100%
f. bij het overlijden van: - ouders/schoonouders - echtgeno(o)t(e) - inwonende eigen kinderen of pleegkinderen	van de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart
als een werknemer geconfronteerd wordt met het overlijden van partner of kind dan krijgt de werknemer 5 werkdagen extra verlof in aanvulling op hiervoor genoemde regeling bij f.	

g. bij overlijden van:	
- niet inwonende eigen-, pleeg- of aangehuwde kinderen	1 dag
- broers/zusters	
- zwagers/schoonzusters	
- grootouders	
h. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer	1 dag
i. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest van ouders/schoonouders, en bij 60-jarig huwelijksfeest van ouders/schoonouders	1 dag
j. bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer	1 dag
k. bij verhuizing op verzoek van de werkgever	1 dag
l. voor noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden	2 uur
m. bij overlijden van een naaste familielid (eerste graad) die overlijdt in het buitenland en de werknemer daarvoor een reistijd heeft van minimaal zes uur enkele reis.	2 dagen bovenop de hierboven weergegeven bepaling bij overlijden

In bijzondere gevallen kan in gunstige zin van deze regeling worden afgeweken.

Onder echtgeno(o)t(e) wordt eveneens verstaan de duurzaam met de werknemer samenwonende partner mits hij/zij is aangemeld bij de werkgever.

2. Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van inkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is inkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever conform [wetgeving](#)
 - b. invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nulurenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 9 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de ondernemingsraad overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van één week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nuluren- week daaronder begrepen), mits, wanneer het een verlenging betreft, 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

ondernemingsraad tijdig - d.w.z. tenminste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

Artikel 12

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. Jaarlijks zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag betalen van 8% van zijn in het vakantietoeslagjaar verdiende jaarinkomen inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingevolge ziekte of arbeidsongeschiktheid. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal geschieden uiterlijk in de maand mei. De vakantietoeslag zal – bij normale arbeidsduur – minimaal gelijk zijn aan de vakantietoeslag behorend bij functiegroep IV, trede 1.

Artikel 13

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Vakantiedagen zullen nimmer in geld worden uitbetaald, behoudens in gevallen als bedoeld in leden 10 en 11 van dit artikel.

Duur der vakantie

3. a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris:
Vakantieaanspraak bij 40-urige werkweek bedraagt 200 uur op jaarbasis;
Vakantieaanspraak voor 3-ploegendienst (werkweek van 38 uur)bedraagt 190 uur op jaarbasis;
Vakantieaanspraak voor 5-ploegendienst (werkweek van 33,6 uur)bedraagt 168 uur op jaarbasis.

Als de werkgever in een kalenderjaar gebruik maakt van een bedrijfssluiting dan moet dit voor 1 november van vorig kalenderjaar bekend worden gemaakt. Bij een bedrijfssluiting van één of twee weken wordt minimaal twee weken (76 uur, bij 38 urige werkweek, 80 uur bij een 40 urige werkweek, etc.) aaneengesloten vakantie genoten, dit kan aangevuld worden tot drie weken op vrijwillige basis door een week er vooraan of achteraan te plannen. Rekening houdend met de geldende vakantieregeling.

Indien de werkgever besluit om geen bedrijfssluiting toe te passen, dan kan de aaneengesloten vakantie individueel in overleg met de werknemer worden vastgelegd; e.e.a. conform de Vakantieregeling (Bijlage V).

- b. De werknemer die gedeeltelijk leerplichtig is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantie met inachtneming van het bepaalde in lid 5.
- c. Ten behoeve van het seniorenbeleid krijgen werknemers bij het bereiken van:
 - de 50-jarige leeftijd per jaar 1 extra vakantiedag;
 - de 55-jarige leeftijd 3 extra vakantiedagen per jaar;
 - de 57,5-jarige leeftijd 5 extra vakantiedagen per jaar.Deze dagen worden niet gecumuleerd. Er bestaat derhalve een maximumrecht van 5 extra vakantiedagen.

Berekening aantal vakantiedagen

4. Indien het dienstverband gedurende het vakantiejaar aanvangt, worden de vakantie-rechten proportioneel vastgesteld.

Tijdstip der vakantie

5.
 - a. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, zullen de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. Het tijdvak van de aaneengesloten vakantie zal tijdig voor 1 november van vorig kalenderjaar worden vastgesteld.
 - b. Een werknemer dient voor 1 november de vakantie in bij de werkgever. De werkgever informeert de werknemer uiterlijk in de tweede week van december over het al dan niet toekennen van de aangevraagde vakantie. Indien de werknemer dan geen schriftelijke terugkoppeling heeft ontvangen dan wordt het aangevraagde verlof beschouwd als zijnde toegekend.

In uitzondering hierop kan de werkgever in onvoorziene omstandigheden de toekenning of afwijzing van de ingediende verlofaanvraag met maximaal 2 weken opschorten. De werkgever dient de werknemer hier dan voor de tweede week van december schriftelijk over te informeren.
 - c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze voldoende zijn voor de onder sub a. bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. zoveel vakantiedagen reserveert als nodig zijn voor een aaneengesloten vakantie als bedoeld onder sub a; en/of
 2. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in nature genoten rechten op vakantie reserveert; en/of
 3. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopend kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
 - d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen toe te kennen of op te nemen.
6.
 - a. In een kalenderjaar waarin er sprake is van een bedrijfssluiting kan de werkgever maximaal twee collectieve dagen extra aanwijzen, waarvan één collectieve dag valt op de dag na Hemelvaart. In een kalenderjaar waarin er geen sprake is van een bedrijfssluiting kan de werkgever maximaal drie collectieve dagen aanwijzen, waarvan één collectieve dag valt op de dag na Hemelvaart.
De collectieve dagen moet de werkgever uiterlijk in december van het vorige kalenderjaar bekend maken.
 - b. De overige vakantiedagen kunnen worden opgenomen door werknemer, conform de procedure "Vakantieregeling" (als beschreven in Bijlage V van deze cao).
7. Indien de werknemer de hem toegekende wettelijke vakantiedagen niet voor 1 juli volgende op het vakantiejaar waarin deze zijn verworven heeft opgenomen, is de werkgever, na overleg

met de werknemer, gerechtigd data vast te stellen wanneer de werknemer deze dagen alsnog zal genieten. Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.

Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

8. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten verlof;
 - zwangerschap of bevalling.In deze gevallen worden vakantierechten verworven over de periode waarin geen arbeid wordt verricht, e.e.a. conform artikel 7:635 B.W.
- c. De werknemer, die op 1 juli van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderwijs, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

9. a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b en sub c alsmede in artikel 11 lid 1 gelden niet als vakantiedagen.
- b. Vastgestelde vakantiedagen die wegens ziekte niet kunnen worden genoten gelden niet als vakantiedagen.
- c. Indien één der in sub a en b genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 11 lid 1 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.
Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
- d. Indien ingevolge het sub c bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
- e. In afwijking van het bepaalde sub b. geldt dat als een reeds zieke werknemer met vakantie wil gaan hij verplicht is dit voorafgaand aan de vakantie aan de werkgever te melden, conform de procedure "Vakantieregeling". De dagen waarop hij met vakantie is zullen dan als vakantiedagen worden geteld.

Vakantie bij ontslag

10. a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen, tenzij zulks tussen de werkgever en hem wordt afgesproken.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke dag vakantie een evenredig bedrag worden uitbetaald.

- c. Indien de werknemer bij het eindigen van de dienstbetrekking te veel vakantie heeft genoten, zal een verrekening plaatsvinden, eveneens op basis van evenredigheid.

Aan- en verkoop van dagen

11. De werknemer kan jaarlijks 5 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen of bijkopen. Verrekening – tegen door partijen vastgestelde prijs – zal zo mogelijk op fiscaal vriendelijke wijze geschieden.

Artikel 14

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Verplichtingen van de werkgever zijn verankerd in de wetgeving en de daarop gebaseerde lijst met uitgangspunten (zie onder protocolteksten).
Dit impliceert dat zodra herplaatsing in de eigen oorspronkelijke functie of in een andere passende en bestaande functie binnen het bedrijf niet mogelijk blijkt, werkgever zich zal inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever (zgn. 2^e spoor).
2. De werknemer is in geval van verzuim wegens arbeidsongeschiktheid verplicht om zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie gebaseerd op de Wet verbetering Poortwachter.

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

3. Indien een werknemer op basis van medisch objectiveerbare redenen niet in staat is de bedongen arbeid in de oorspronkelijke functie en in de volle omvang te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald. De wettelijke loondoorbetaling zal werkgever aanvullen tot 100% van het maandinkomen (week 1-26) resp. tot 90% (week 27-52) resp. tot 80% (week 53-104). Als maandinkomen wordt hierbij gehanteerd het maandinkomen, gemiddeld verdiend gedurende de 26 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.
De werknemer die bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een deel van zijn dienstverband in zijn eigen functie werkt, ontvangt per gewerkt uur 100% van zijn uursalaris. Dit geldt eveneens voor de gewerkte uren op basis van arbeidstherapie.
Indien de werknemer IVA-uitkeringsgerechtigd blijkt, zal hij bij beëindiging van het dienstverband een eenmalige uitkering worden verstrekt die ertoe moet leiden dat de aanvullingen over de voorafgaande twee jaar alsnog uitkomen op 100%.

Loonbetaling na 104 weken

4. Indien de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt door het UWV is verklaard en duurzaam via het 1^e spoor in de eigen oorspronkelijke functie of in een passende en bestaande functie is herplaatst, zal zijn inkomen minimaal 70% van het oude inkomen bedragen. Indien de arbeidsongeschiktheid groter is dan 35% en kleiner dan 100% (WGA) en er sprake is van een 1^e spoor re-integratie traject, zal werkgever zich maximaal inspannen om de werknemer zijn maximale verdien capaciteit te laten benutten in de aangepaste eigen oorspronkelijke dan wel passende en bestaande functie en/of op aangepaste tijdstippen.

Externe plaatsing:

5. Op de werknemer die in het kader van een 2^e spoor traject een functie aanvaardt bij een andere werkgever, is het volgende van toepassing: de eerste zes maanden vinden plaats op basis van een proefplaatsing dan wel detachering; werknemer behoudt gedurende die periode

- de voor hem van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden. Indien de definitieve plaatsing formeel wordt bekrachtigd, zal het dienstverband worden beëindigd, onder betaling van de wettelijke transitievergoeding.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte dan wel zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, uitvoering, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - g. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion bij dan wel van het UWV;
 - h. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 7. Indien de werknemer op grond van het bepaalde in de voorgaande leden geen recht heeft op loonbetaling en/of aanvulling heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
 8. Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
 9. Werkgever zal aan haar werknemers de faciliteiten bieden voor de verzekering van het zogenaamde WIA-hiaat waarbij de premie voor rekening van de werknemer komt. De onderneming zal zorgdragen voor een collectief contract.

Artikel 15

PENSIOEN

1. Werknemers die voldoen aan de voorwaarden nemen verplicht deel aan de binnen de onderneming van Werkgever geldende collectieve pensioenregeling. De pensioenregeling wordt uitgevoerd door Het Nederlandse Pensioenfonds (HNPF).
2. De hoofdlijnen van de pensioenregeling zijn opgenomen in bijlage VIII van de cao saturn petcare b.v. "Pensioenovereenkomst saturn petcare b.v."

Artikel 16

AANNEMING EN ONTSLAG

1. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur.

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

2. Bij het aangaan van het dienstverband geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden ingeval van een dienstverband voor onbepaalde tijd, respectievelijk 1 maand ingeval van een dienstverband voor bepaalde tijd. Bij het aangaan van een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur van ten hoogste zes maanden geldt geen proeftijd.
3. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens artikelen 7:678 of 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ook voor de overeengekomen einddatum door zowel werkgever als werknemer tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen.
Het bepaalde in artikel 7:670 BW, 3e lid (opzegverbod tijdens militaire dienst) is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.
5. De werkgever deelt de werknemer uiterlijk een maand voordat het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee:
 - of hij het dienstverband al dan niet wil voortzetten,
 - en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.

Deze mededelingsplicht geldt niet bij een dienstverband met een duur van minder dan zes maanden, of bij een dienstverband dat niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd, eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer neemt bij opzegging de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen in acht. Ongeacht het in artikel 7:672 BW bepaalde geldt echter, dat de termijn van opzegging ten minste een maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen de laatste dag van een maand kan geschieden. Indien in de arbeidsovereenkomst een afwijkende afspraak is gemaakt dan geldt voor de werkgever een dubbele opzegtermijn.
7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de werknemer.
Na de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werkgever en werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan. Hiervoor gelden de volgende bepalingen:
 - Maximaal kunnen er 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van 4 jaar worden afgesloten (conform de wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd).
 - Voor deze categorie werknemers is een opzegtermijn van 1 maand voor de werkgever van toepassing.
 - Een nieuwe arbeidsovereenkomst kan alleen aangegaan worden, als de AOW-gerechtigde werknemer al pensioen geniet.
 - Er wordt geen pensioenpremie meer ingehouden na de AOW-gerechtigde leeftijd. De werknemer bouwt dus ook geen pensioen meer op. De risicopremies voor het nabestaandenpensioen zijn eveneens beëindigd. Dit betekent dat behoudens het eventuele partnerpensioen dat voortvloeit uit het reeds ingegane ouderdomspensioen, er geen partnerpensioen is verzekerd tijdens het dienstverband vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - Werknemer ontvangt de verschuldigde werkgevers pensioenpremie voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen na de pensioenleeftijd als brutoloon

gedurende de periode die gelijk loopt met de geldende pensioenregeling bij de maandelijkse salarisbetaling. Dit is 25,7%¹ van de dan geldende pensioengrondslag. Ter toelichting: op dit moment is dit tot de leeftijd van 68 jaar.

8. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, 2^e lid BW geldt dat de gehele periode, waarin een inleenkracht bij werkgever werkzaam is geweest voorafgaand aan indiensttreding bij werkgever, wordt gezien als 1 arbeidsovereenkomst.

Artikel 17

VERGOEDING KOSTEN WOON-/WERKVERKEER

1. Aan de werknemer die 10 km of meer van de onderneming verwijderd woont tot een maximum van 25km enkele reis, wordt een vergoeding verleend voor gemaakte reiskosten voor woon-/werkverkeer, met uitzondering van degenen die beschikken over een bedrijfsauto, dan wel een (auto)kostenvergoeding ontvangen, waarin woon-/werkverkeer geacht wordt te zijn inbegrepen.

De vergoeding is per 1 januari 2024 23 cent per kilometer. Dit leidt tot de volgende staffel (basis: snelste dan wel meest logische route volgens de ANWB-routeplanner):

tot 10 kilometer	nihil;
bij 10 kilometer;	€ 82,00
bij 11 kilometer;	€ 90,00
bij 12 kilometer;	€ 98,00
bij 13 kilometer;	€ 107,00
bij 14 kilometer;	€ 115,00
bij 15 kilometer;	€ 123,00
bij 16 kilometer;	€ 131,00
bij 17 kilometer;	€ 139,00
bij 18 kilometer;	€ 148,00
bij 19 kilometer;	€ 156,00
bij 20 kilometer;	€ 164,00
bij 21 kilometer;	€ 172,00
bij 22 kilometer;	€ 180,00
bij 23 kilometer;	€ 189,00
bij 24 kilometer;	€ 197,00
25 kilometer of meer;	€ 205,00

De reiskostenvergoeding wordt stopgezet na 20 aaneengesloten ziekte dagen (weekenden en feestdagen uitgesloten).

De vergoeding voor vervoerskosten is ook van toepassing bij reizen i.v.m. re-integratie bij ziekte.

De werkgever biedt werknemers de gelegenheid om aan het einde van het jaar (november en december 2026) de kilometers die niet onbelast vergoed zijn, alsnog onbelast te vergoeden via de fiscale uitruil. Werknemers kunnen een deel van het maandloon inruilen voor een onbelaste reiskostenvergoeding. Zij moeten dit tijdig melden bij HR.

¹ Dit is het percentage uit het laatste staffelcohort minus de geldende werknemersbijdrage (34,4% - 8,7%).

Artikel 18

BIJDRAGE ZORGVERZEKERING

1. De werknemer kan deelnemen aan de collectieve zorgverzekering, welke door werkgever is afgesloten bij Zilveren Kruis Achmea.
2. Tegen overlegging van de polis ontvangt de werknemer van werkgever een bijdrage in de kosten van aanvullende verzekering. Deze bijdrage bedraagt maximaal € 22,55 per maand.

Artikel 19

JUBILEUMUITKERING

Aan de werknemer die 12,5 jaar in dienst is van werkgever, zal een eenmalige uitkering worden verstrekt ter grootte van een half maandsalaris.

Aan de werknemer die 25 jaar in dienst is van werkgever, zal een eenmalige uitkering worden verstrekt ter grootte van één maandsalaris.

Aan de werknemer die 40 jaar in dienst is van de werkgever, zal een eenmalige uitkering worden verstrekt ter grootte van één maandsalaris.

Al deze jubileumuitkeringen zijn bruto tenzij het fiscaal is toegestaan ze netto uit te keren.

Artikel 20

VAKBONDSWERK

1. Om contacten mogelijk te maken tussen vakorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, zal de werkgever aan de vakorganisaties waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden bestaan uit:
Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van kadergroepen en leden van de vakorganisaties.
Het vrijaf geven aan kaderleden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden en voor het bijwonen van voor hen bestemde cursussen.
Beschikbaarstelling -als regel buiten de werktijd- van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden.
Beschikbaarstelling van bedrijfsruimte binnen werktijd voor kontakten inzake bedrijfsaangelegenheden van kaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.
Beschikbaar stellen van communicatiefaciliteiten. In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.
3. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakorganisatie vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag t.a.v. hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een kaderlid niet opzeggen wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van zijn vakvereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

Bij afwijkende wetstekst t.a.v. ontslagbescherming voor kaderleden zal de wetstekst prevaleren.

Artikel 21

OUDERSCHAPSVERLOF – WET ARBEID EN ZORG

De werknemer, die gebruik wenst te maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof, zal dit tijdig doch tenminste drie maanden voor het moment, waarop dit verlof dient in te gaan schriftelijk aan de werkgever mededelen.

De wijze, waarop dit verlof wordt ingeroosterd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening met de belangen van de werknemer enerzijds en het bedrijfsbelang anderzijds zal worden gehouden. Voor zover de volledige premies betaald worden door beide partijen, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

Vanaf 2 augustus 2022 is de aangepaste wetgeving voor ouderschapsverlof van toepassing. De [wettelijke regeling](#) is van toepassing bij de werkgever.

Voor de hoofdpunten van overige verlofvormen (Zwangerschaps- en Bevallingsverlof, Adoptieverlof, Calamiteitenverlof en Zorgverlof) wordt verwezen naar de [Wet Arbeid & Zorg](#)

Artikel 22

VERREKENEN VAKBONDSCONTRIBUTIE

Werknemer die lid is van een vakbond kan, zolang zulks wettelijk wordt ondersteund en tegen overlegging van het bewijs van betaalde contributie, zijn vakbondscontributie fiscaal gunstig laten verrekenen.

Artikel 23

STUDIEKOSTENREGELING

Alle functiegerichte scholing en scholing die verplicht gesteld wordt door de werkgever, worden volledig vergoed in tijd en geld conform de Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden. Deze scholing vindt zoveel mogelijk plaats binnen werktijd. Voor deze scholing geldt eveneens dat een eventuele terugbetalingsregeling niet van toepassing is. Indien bij niet verplichte scholing een terugbetalingsregeling wordt overeengekomen, geldt dat deze niet van toepassing is indien er sprake is van geen verwijtbaar gedrag. Hierbij kan gedacht worden aan oorzaken in geval van een reorganisatie, ziekte en WIA.

Artikel 24

OPLEIDINGEN

De werkgever vindt het belangrijk te investeren in de ontwikkeling van werknemers. De werkgever zorgt elk jaar voor een ruim budget om meerdere opleidingen / trainingen / workshops te financieren voor de werknemers om groei en ontwikkeling te stimuleren. Ook is het voornemen om Bookboon te implementeren. Dit is een leerplatform voor werknemers en is 24/7 gratis en online beschikbaar.

Artikel 25

FINANCIEEL GESPREK

Een werknemer krijgt 6 jaar voorafgaande aan zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd een aanbod voor een financieel planningsgesprek. De werkgever benadert de betreffende werknemers actief hierover en draagt de kosten van deze gesprekken.

Artikel 26

REGELING MANTELZORG EN IDEEËNBUS

Bij de werkgever is een regeling mantelzorg en een regeling ideeënbus van kracht. Beide regelingen zijn op te vragen bij personeelszaken. Aan de opgestelde regeling voor mantelzorg, worden de volgende mogelijkheden toegevoegd:

- 80-90-90: 80% werken tegen 90% salaris en 90% pensioenopbouw
- Extra verlofdagen

Alle genoemde mogelijkheden gaan in overleg met de werkgever, zie daarvoor de regeling mantelzorg.

Artikel 27

WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)

Vanaf 1 januari 2025 betaalt de werkgever 100% van de premie.

Artikel 28

80-90-100- REGELING

De werkgever vindt het belangrijk een aantrekkelijk werkgever te zijn, zowel voor jonge als oudere werknemers. Daarbij is het belangrijk dat werknemers werkzaam bij saturn petcare b.v. de werkzaamheden kunnen volhouden tot aan het moment dat zij met pensioen kunnen gaan. De werkgever heeft daarom samen met de vakbonden een 80-90-100 regeling afgesproken. Met ingang van 1 januari 2025 kunnen alle werknemers van saturn petcare b.v. met uitzondering van de Directie vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van deze 80-90-100 regeling. De regeling is opgenomen in bijlage IX.

Artikel 29

EINDEJAARSUITKERING

Vanaf 2026 geldt jaarlijks een eindejaarsuitkering €150,- bruto op basis van een fulltime dienstverband voor alle werknemers die nog in dienst zijn / aan het werk zijn bij saturn op 1 november van dat jaar. Deze eindejaarsuitkering betaalt saturn uit in november. Voor parttimers is deze eindejaarsuitkering naar rato.

Artikel 30

WERKGEVERSBIJDRAGEREGELING

De AWWN-werkgeversbijdrageregeling wordt voor de looptijd van deze cao gecontinueerd

Artikel 31

DUUR VAN DEZE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2026 en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 december 2026.

Aldus overeengekomen:

Partij ter ene zijde
saturn petcare b.v.
te Hattem

Partijen ter andere zijde
FNV
te Utrecht

CNV
te Utrecht

BIJLAGE I

SALARISSCHALEN

		Salaris m.i.v. 01-01-2026 (incl. 3,5%)				38 uren werkweek			
Functie groep		II euro	III euro	IV euro	V euro	VI euro	VII euro	VIII euro	IX euro
Trede									
Trede 1				€ 2.626,83	€ 2.680,65	€ 3.032,55	€ 3.353,40	€ 3.674,25	€ 4.178,30
Trede 2	€ 2.517,12	€ 2.601,99	€ 2.686,86	€ 2.755,17	€ 3.109,14	€ 3.428,96	€ 3.772,58	€ 4.297,32	
Trede 3	€ 2.547,14	€ 2.645,46	€ 2.743,79	€ 2.832,80	€ 3.187,80	€ 3.511,76	€ 3.874,01	€ 4.413,24	
Trede 4	€ 2.583,36	€ 2.685,83	€ 2.797,61	€ 2.912,49	€ 3.266,46	€ 3.589,38	€ 3.975,44	€ 4.531,23	
Trede 5	€ 2.613,38	€ 2.731,37	€ 2.866,95	€ 2.989,08	€ 3.352,37	€ 3.674,25	€ 4.075,83	€ 4.652,33	
Trede 6	€ 2.650,64	€ 2.773,80	€ 2.920,77	€ 3.066,71	€ 3.427,92	€ 3.747,74	€ 4.175,19	€ 4.768,25	
Trede 7	€ 2.685,83	€ 2.812,10	€ 2.981,84	€ 3.161,93	€ 3.508,65	€ 3.826,40	€ 4.278,69	€ 4.884,17	
Trede 8	€ 2.723,09	€ 2.866,95	€ 3.042,90	€ 3.229,20	€ 3.589,38	€ 3.909,20	€ 4.379,09	€ 5.004,23	
Trede 9	€ 2.756,21	€ 2.906,28	€ 3.097,76	€ 3.310,97	€ 3.673,22	€ 3.988,89	€ 4.480,52	€ 5.123,25	
Trede 10	€ 2.792,43	€ 2.941,47	€ 3.161,93	€ 3.386,52	€ 3.747,74	€ 4.068,59	€ 4.585,05	€ 5.237,10	
Trede 11	€ 2.825,55	€ 2.987,01	€ 3.225,06	€ 3.442,41	€ 3.826,40	€ 4.150,35	€ 4.685,45	€ 5.355,09	
Trede 12		€ 3.033,59	€ 3.287,16	€ 3.516,93	€ 3.902,99	€ 4.224,87	€ 4.785,84	€ 5.477,22	
Trede 13		€ 3.079,13	€ 3.352,37	€ 3.594,56	€ 3.980,61	€ 4.305,60	€ 4.886,24	€ 5.590,04	

		Salaris m.i.v. 01-01-2026 (incl. 3,5%)				40 uren werkweek			
Functie groep		II euro	III euro	IV euro	V euro	VI euro	VII euro	VIII euro	IX euro
Trede									
Trede 1				€ 2.765,09	€ 2.821,74	€ 3.192,16	€ 3.529,90	€ 3.867,64	€ 4.398,22
Trede 2	€ 2.649,60	€ 2.738,94	€ 2.828,28	€ 2.900,18	€ 3.272,78	€ 3.609,44	€ 3.971,14	€ 4.523,50	
Trede 3	€ 2.681,20	€ 2.784,70	€ 2.888,20	€ 2.981,90	€ 3.355,58	€ 3.696,59	€ 4.077,91	€ 4.645,52	
Trede 4	€ 2.719,33	€ 2.827,19	€ 2.944,86	€ 3.065,78	€ 3.438,38	€ 3.778,30	€ 4.184,68	€ 4.769,72	
Trede 5	€ 2.750,93	€ 2.875,13	€ 3.017,85	€ 3.146,40	€ 3.528,82	€ 3.867,64	€ 4.290,35	€ 4.897,19	
Trede 6	€ 2.790,15	€ 2.919,79	€ 3.074,50	€ 3.228,12	€ 3.608,34	€ 3.944,99	€ 4.394,94	€ 5.019,22	
Trede 7	€ 2.827,19	€ 2.960,11	€ 3.138,78	€ 3.328,35	€ 3.693,32	€ 4.027,79	€ 4.503,89	€ 5.141,24	
Trede 8	€ 2.866,42	€ 3.017,85	€ 3.203,06	€ 3.399,16	€ 3.778,30	€ 4.114,95	€ 4.609,57	€ 5.267,62	
Trede 9	€ 2.901,28	€ 3.059,25	€ 3.260,80	€ 3.485,24	€ 3.866,55	€ 4.198,84	€ 4.716,34	€ 5.392,90	
Trede 10	€ 2.939,40	€ 3.096,29	€ 3.328,35	€ 3.564,76	€ 3.944,99	€ 4.282,73	€ 4.826,37	€ 5.512,74	
Trede 11	€ 2.974,27	€ 3.144,23	€ 3.394,80	€ 3.623,59	€ 4.027,79	€ 4.368,79	€ 4.932,06	€ 5.636,94	
Trede 12		€ 3.193,26	€ 3.460,17	€ 3.702,04	€ 4.108,42	€ 4.447,24	€ 5.037,73	€ 5.765,50	
Trede 13		€ 3.241,19	€ 3.528,82	€ 3.783,75	€ 4.190,12	€ 4.532,22	€ 5.143,42	€ 5.884,26	

De blauw gemarkeerde tredes in de Functiegroepen II, III, IV, V en VI betreffen zogenaamde “uitlooptredes”. Deze uitlooptredes kunnen worden toegepast wanneer werknemers op het max van de reguliere salarisschaal zitten, goed functioneren en tevens een positieve beoordeling ontvangen. Dit alles in overleg tussen leidinggevende en werknemer.

De werkgever blijft aandacht houden voor de startkwalificatie van werknemers.

De werkgever kent de werknemer jaarlijks automatisch een volgend functiejaar toe. Functiejaar toekenning zal jaarlijks plaatsvinden op ingangsdatum arbeidsovereenkomst dan wel bij de beoordelingsronde per 1 december.

Werknemers en uitzendkrachten die vóór 1 september 2025 bij saturn gestart zijn met werken in functiegroep II trede 1, functiegroep III trede 1 én nog werken op 1 januari 2026, krijgen per 1 januari 2026 een extra trede. Zij groeien dan op 1 januari 2026 naar respectievelijk functiegroep II trede 3 en functiegroep III trede 3.

Bij disfunctioneren conform beoordelingssysteem bestaat de mogelijkheid om gedurende het dienstverband éénmaal per 5 jaar een functietrede te onthouden.

Het functiegebouw zal iedere 4 jaar onderhouden worden of zoveel eerder als noodzakelijk is (zie ook bijlage II).

BIJLAGE II
FUNCTIERASTER april 2022

Proces Functie groep		Productie (01)	Onderhoudsgroep (02) & Technisch projectbureau (10)	QMP (03)	Productie bedrijfsbureau (04) & Inkoop (05)	IT (06) & Financiële administratie (07)	P&O en Facilitair (08) & Directie productie & techniek(09)
9	206 - 235	01.18 Productiemanager	10.05 Manager techniek industriële automatisering 10.06 Manager techniek VVB/V&S 10.07 Manager techniek E&V/Utilities 10.02 Technisch projectleider				
8	181-205	01.20 Teamleider VVB 01.21 Teamleider E&V/ V&S 24.01 Teamleider material Handling droog 24.06 Teamleider material Handling nat	02.11 Software engineer industriële automatisering 02.05 Operational process improvement engineer 02.08 Maintenance Engineer	03.14 Productontwikkelaar / Procestechnoloog 03.12 Milieucoördinator/ procestechnoloog utilities 03.06 Teamleider quality & control		06.03 Senior netwerkbeheerder	09.03 Arbocoördinator 08.12 HR Business Partner 09.04 Manager continuous improvement
7	156-180	01.25 Procesondersteuner E&V/V&S 01.24 Procesondersteuner VVB	02.04 Werkvoorbereider 02.06 Technisch Specialist 01.12 Servicetechnicus E&B 02.28 Werkplekbegeleider/ assessor	03.10 QA medewerker 03.18 QS coördinator	05.02 Technisch inkoper 04.02 Databasebeheerder 04.01 Planner productie- bedrijfsbureau	07.01 Zelfstandig boekhouder	08.04 Medewerker P&O salarisadministratie Employer Branding Recruitment Specialist
6	136-155	01.22 Meewerkend voorman/vrouw V&S 01.23 Meewerkend voorman/vrouw E&V 01.26 Meewerkend voorman/ vrouw Material Handling	02.26 Storingsmonteur	03.15 QC medewerker		06.02 Medewerker IT	08.05 Hoofd fac. dienst 09.06 Managementassistent/ communicatiemedewerker 08.14 Medewerker P&O opleidingen 08.17 Coördinator Facilitaire dienst

5	116-135	01.07 1e lijns operator 01.06 Mengerman	02.25 Smeer technisch medewerker 02.03 Technisch magazijn & document- beheerder	03.02 Ass. Procestechnoloog 03.17 Ingangscontroleur	05.01 Inkoopassistent		
4	96 - 115	01. 05 Medewerker add. keuken					
3	76 -95	01.10 Machine operator 04.04 Magazijnmedewerker 01.08 Heftruckchauffeur	02.27 Allround Klusjesman				08.07 Receptionist/ Voorraadbeheer 08.09 Medewerker fac. dienst II
2	51-75	01.11 Prod. medewerker					08.06 Medewerker fac. dienst I

BIJLAGE III

PROTOCOLLEN

Protocol Uitgangspunten bij arbeidsongeschiktheid

Het volgen van de wet en regelgeving en het inzetten van de wettelijke mogelijkheden dient te leiden tot een helder en transparant verzuimbeleid waarin duidelijk wordt:

- * wat de rollen en positie zijn van:
 - a. de bedrijfsarts,
 - b. de arbeidsdeskundige,
 - c. de bedrijfsfysiotherapeut,
 - d. de bedrijfsmaatschappelijk werker,
 - e. de afdeling P&O.

- * welke instrumenten en methoden er zijn in het kader van de Wet verbetering Poortwachter waaronder:
 - (open) spreekuur
 - Probleemanalyse
 - Sociaal Medisch Team / Overleg Plan van aanpak
 - Evaluatie en bijstellen Plan van aanpak
 - Functionele Mogelijkheden Lijst (FML)
 - Arbeidsdeskundig onderzoek
 - Vaststelling 1e of 2e spoor
 - Deskundigen oordeel bij UVW door werkgever of werknemer

De Wet op de Ondernemingsraad wordt in acht genomen met betrekking tot het vaststellen dan wel wijzigen van het te voeren verzuimbeleid van werkgever, eventueel n.a.v. het jaarlijks te evalueren verzuimbeleid met de Ondernemingsraad.

Artikel 14 blijft onverlet van kracht in het kader van de vastgestelde beloning en aanvullingen.

BIJLAGE IV

PROTOCOL DIVERSE AFSPRAKEN

Werkgroepen

Verzuim bij saturn

De werkgroep verzuim die in 2025 is opgestart, blijft van kracht. De werkgever bekijkt in welke vorm en op welke structurele basis het overleg wordt voortgezet. Het thema verzuim heeft de prioriteit van de werkgever.

Vitaliteit

Ten aanzien van vitaliteit wil saturn ook een werkgroep opstarten. Deze werkgroep buigt zich regelmatig over het thema vitaliteit, maar gaat bijvoorbeeld ook met werknemers in gesprek om het beleid zo in te richten dat het aansluit bij behoeftes. Daarin willen we dan ook verder onderzoeken of een bedrijfsfitnessabonnement geschikt is of dat we bijvoorbeeld X-bedrag als budget beschikbaar kunnen stellen die zij zelf voor vitaliteit in kunnen zetten. Dit zal echter ook weer afhankelijk zijn van de WKR. Vitaliteit heeft en houdt zeker de aandacht ook vanuit “great place to work”.

Groei aantal vaste banen

De verwachting is dat het aantal vaste banen de komende jaren zal groeien. Werkgever heeft aangegeven meer werknemers aan zich te willen binden door meer werknemers een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Stagevergoeding

De huidige regeling die bij saturn geldt voor stagiaires wordt aangepast naar dat voor alle studieniveaus een stagevergoeding van 500 euro bruto per maand op fulltime basis geldt. Deze stagevergoeding gelden niet voor zogenaamde snuffelstages.

BIJLAGE V

VAKANTIEREGELING

Voor de planning van de vrije dagen en vakanties gelden de volgende richtlijnen:

1. **Vakantiedagen** worden opgenomen in overleg met de leidinggevende. Hij/zij bepaalt aan de hand van de personeelsbezetting of de aangevraagde vrije dag de voortgang van de productie of uitlevering in gevaar brengt. Is dit niet het geval dan wordt de vakantiedag toegekend. Een vakantiedag dient 8 werkdagen van tevoren te worden aangevraagd bij de leidinggevende. Uitzonderingen op basis van persoonlijke omstandigheden van de werknemer kunnen ertoe leiden dat een aanvraag korter van tevoren wordt ingediend. Hier wordt coulant mee omgegaan.
2. **Vrij-af-aanvragen voor maximaal 5 aaneengesloten werkdagen** dienen 4 weken van tevoren te worden aangevraagd bij de leidinggevende. Hij/zij bepaalt aan de hand van de personeelsbezetting of de aangevraagde vrije dag de voortgang van de productie of uitlevering in gevaar brengt. Is dit niet het geval dan wordt de vrij-af-aanvraag toegekend.
3. **Vrij-af-aanvragen voor een periode die langer is dan 5 aaneengesloten werkdagen** dienen voor 1 november van het voorafgaande jaar te worden aangevraagd bij de leidinggevende. Hij/zij bepaalt aan de hand van de personeelsbezetting of de aangevraagde vrije dagen de voortgang van de productie of uitlevering in gevaar brengt. Is dit niet het geval dan wordt de vrij-af-aanvraag toegekend en in de tweede week van december van het voorafgaande jaar definitief vastgesteld.
4. Als een aanvraag wordt afgewezen, wordt in overleg tussen de leidinggevende en de betrokken werknemer gezocht naar een oplossing die voor beide partijen bevredigend is.
5. Bij de planning van vakantieperiodes, zoals genoemd onder #2 en #3, hebben werknemers die gebonden zijn aan schoolvakanties in principe voorrang boven werknemers die niet zijn gebonden aan schoolvakanties.
Teneinde zoveel mogelijk werknemers in staat te stellen vakantieverlof op te nemen tijdens de schoolvakanties, is in de productieafdelingen het vakantieverlof in de periode juli/augustus in principe gemaximeerd op 3 weken. Gedurende de zomerperiode (schoolvakanties) kunnen werknemers onder voorwaarden maximaal 5 weken vakantieverlof opnemen.

De voorwaarden hierbij zijn:

Alle werknemers moeten de gelegenheid hebben om gedurende de zomerperiode (schoolvakanties) 3 weken aaneengesloten vakantie te kunnen opnemen. Er dient gedurende de zomerperiode (schoolvakanties) een vaste bezetting te zijn van 65% op ploeg/afdelingsniveau en waarbij sleutelposities ook bezet zijn.

Werknemers kunnen, mits aan deze voorwaarden wordt voldaan, in de zomerperiode (schoolvakanties) eens in de 3 jaar gedurende 5 weken aaneengesloten vakantie opnemen. De jaren daarop volgend hebben andere werknemers voorrang op het krijgen van langdurig vakantieverlof voor maximaal 5 weken in de zomerperiode (schoolvakanties). In bijzondere situaties kan de directie afwijkend besluiten.

6. Werknemer en leidinggevende hebben beiden een verantwoordelijkheid in het gespreid opnemen van de vakantiedagen ter voorkoming van stuwmeren aan vakantiedagen.
7. Gezien het feit dat in de herfst de productiepiek ligt heeft saturn petcare b.v. een voorkeur voor het opnemen van langdurige vakantieperiodes in de eerste helft van het jaar.

8. Bij een verlofaanvraag voor een vakantiedag door de werknemer zal de leidinggevende binnen 5 werkdagen een besluit nemen over het al dan niet toekennen van de snipperdag. Bij het uitblijven van een reactie van de leidinggevende zal het verlof automatisch worden toegekend, maar niet voordat de werknemer de leidinggevende nogmaals schriftelijk heeft gewezen op de ingediende verlofaanvraag.

Eenmaal toegekend verlof kan alleen worden gewijzigd indien zich bijzondere omstandigheden en/of calamiteiten voordoen. Het toegekende verlof kan dan, alleen na overleg tussen werknemer en leidinggevende, worden gewijzigd. De eventueel door de werknemer gemaakte kosten zullen in dat geval door de werkgever worden vergoed.

BIJLAGE VI

ALS GENOEMD IN ART. 5 LID 7

Flexibilisering

Het systeem van roosterflexibiliteit wordt ingaande cao 2006 als volgt gehanteerd:

Op basis van de omstandigheden kan werkgever werknemers vragen flexibiliteit in het rooster in te bouwen op basis van meer en minder werk; alles met inachtneming van de arbeidstijdenwet.

Afspraken met betrekking tot de praktische invulling zijn als volgt samen te vatten:

1. De regels rond flexibiliteit gelden alleen voor vaste werknemers in ploegdiensten.
2. Het inroosteren van extra diensten zal gedurende het hele jaar kunnen plaatsvinden met dien verstande dat iedere werknemer minstens 7 werkdagen vooraf wordt geïnformeerd over in- en of uitgeroosterd zijn voor een specifieke extra dienst of periode.
3. De door werkgever uit- en in te roosteren uren kunnen per werknemer variëren van - 40 tot + 80 flexuren. Afdeling P&O houdt hiervan de administratie bij.
4. Werknemers die ziek zijn en/of vakantie hebben gepland kunnen niet in- en/of uitgeroosterd worden.
5. De in- en uitgeroosterde uren worden gewaardeerd volgens het volgende schema dat is afgeleid van het ploegentoeslagsysteem en overurensysteem buiten de standaardweek:

Maandag t/m vrijdag 07.00 uur – 23.00 uur	tarief	115%
Zondag t/m donderdag 23.00 uur – 07.00 uur	tarief	125%
Vrijdag 23.00 uur t/m zaterdag 12.00 uur	tarief	150%
Zaterdag 12.00 uur tot zondag 23.00 uur	tarief	200%

Deze tarieven worden omgerekend naar flexuren, waarmee gerekend wordt bij de saldobepaling (bijvoorbeeld 1 uur in- of uitgeroosterd worden van vrijdag 23.00 uur tot 24.00 uur is gelijk aan 1,5 uur op- of afbouw flexurensaldo)

6. Het saldo van de flexurenregeling wordt eenmaal per jaar afgerekend aan het einde van maand juni.
Drie maanden voor het aflopen van het 'flexjaar' zal een tussenbalans opgemaakt worden.
De werkgever zal op basis daarvan zoveel mogelijk ontstane plus- en minuren proberen weg te werken door de desbetreffende werknemers flexibel in- en uit te roosteren.
7. Een plusurensaldo wordt afgerekend op basis van het uurloon van de werknemer op tijdstip van de afrekening. Eventuele minuren worden zonder afrekening vereffend.
8. Partijen hebben afgesproken om zoveel mogelijk werknemers in eerste instantie eerst in te roosteren. (Een en ander heeft een positief psychisch effect bij verdere in- en uitroosterperiodes. Werknemers hebben liever een positief saldo dan schuld in de vorm van minuren aan het bedrijf.)
9. Het inroosteren van extra diensten zal zoveel mogelijk geschieden op basis van vrijwilligheid.
10. Bij gemeend gegronde bezwaren betreffende een beslissing inzake inroostering kan een werknemer zich in tweede instantie wenden tot de productie leider.

BIJLAGE VII

PARTICIPATIEWET/WW REPARATIE

Participatiewet

saturn petcare b.v. zal er naar streven in nauw overleg met de gemeente twee werkervaringsplaatsen per jaar te realiseren voor mensen in de doelgroep van de participatiewet.

Schaal Participatiewet

Klasse	0
0-Lijn	minumumloon
FV 1	Minumumloon + 4%
FV 2	Minumumloon + 8%
FV 3	Minumumloon + 12%
FV 4	Minumumloon + 16%
FV 5	Minumumloon + 20%

De overheid past de bedragen van het minimumloon 2 keer per jaar aan de ontwikkeling van de gemiddelde cao-lonen in Nederland aan. Dit gebeurt op 1 januari en 1 juli.

BIJLAGE VIII

PENSIOENOVEREENKOMST

Pensioenovereenkomst saturn petcare b.v. per 1 april 2024

Artikel 1: Definities

- 1.1 Pensioenregeling: de pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.
- 1.2 Pensioenreglement: Pensioenreglement van saturn petcare b.v. inwerkingtreding per 1 april 2024.
- 1.3 Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 7.
- 1.4 Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in artikel 7.

Artikel 2: Pensioenovereenkomst

- 2.1 De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao tussen Partijen is overeengekomen ten aanzien van pensioen.
- 2.2 Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de Werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met een pensioenuitvoerder.
- 2.3 De Pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de Werknemer en de pensioenuitvoerder zijn verder uitgewerkt in het Pensioenreglement. Alleen aan het Pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
- 2.4 Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de Werkgever gaat de Werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement, deelnemen aan de Pensioenregeling.
- 2.5 De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het Pensioenreglement.

Artikel 3: Karakter van de Pensioenregeling

- 3.1 De Pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.
- 3.2 Maandelijks wordt een premie gestort op een individuele beleggingsrekening op naam van de werknemer. De som van de premiestortingen en het rendement van de beleggingen tezamen leiden tot een eindkapitaal op de pensioendatum. Met dit kapitaal kan de werknemer op de pensioendatum ouderdomspensioen en partnerpensioen aankopen. Het risico van tegenvallende beleggingsrendementen en het langlevensrisico ligt bij de (gewezen) werknemer. Er is een partnerpensioen, een wezenpensioen en een ANW-hiaat verzekerd bij overlijden voor de pensioendatum.

Artikel 4: Deelname Pensioenregeling

Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die 18 jaar of ouder is en die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van

indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioeningangsdatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.

Artikel 5: Pensioenrichtleeftijd

Het beschikbare premiekapitaal wordt opgebouwd met een pensioendatum van 68 jaar.

Artikel 6: Maximum pensioenpremie

- 6.1 Voor de financiering van de pensioenregeling zijn de volgende premies beschikbaar:
- Pensioenpremie (werkgever- en werknemersbijdrage tezamen): maximaal 23,7% van de pensioengrondslag (=15,8% van de parttime pensioengevende salarissom).
 - De werknemersbijdrage bedraagt 36,5% van de totale premie. Uitgedrukt in een voor alle werknemers gelijk percentage van de pensioengrondslag, bedraagt de werknemersbijdrage 8,7% van de parttime pensioengrondslag.

Uit het totaal van de pensioenpremie worden alle in de pensioenovereenkomst vastgelegde pensioenaanspraken en verzekeringen gefinancierd.

- 6.2 Het totaal van de pensioenpremie (werkgeversbijdrage en werknemersbijdrage tezamen) van 15,8% van de parttime pensioengevende salarissom in een jaar wordt hierna aangeduid als ‘pensioenbudget’.

Wanneer in enig kalenderjaar het pensioenbudget ontoereikend is om de in artikel 7 genoemde te verwerven aanspraken te kunnen financieren, wordt de individuele beschikbare premie verlaagd voor alle leeftijden evenredig verlaagd. Deze verlaging is zodanig dat het beschikbare budget toereikend zal zijn voor de verlaagde individuele beschikbare premie alsmede de te verzekeren pensioenen op risicobasis. Deze wijziging is niet van invloed op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken.

Indien en voor zover het pensioenbudget over een kalenderjaar meer bedraagt dan de kosten van de pensioenregeling in dat jaar, dan wordt het verschil tussen de werkgever en werknemers verrekend.

- 6.3 Met het voldoen van de jaarlijkse pensioenpremie van 15,8% van de parttime pensioengevende salarissom heeft de Werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de Pensioenregeling voldaan. De Werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de pensioenpremie zoals bepaald in dit artikel.

Artikel 7: Hoofdkenmerken Pensioenregeling

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Pensioenregeling	
Met ingang van 1 april 2024	
Beschikbare premiereregeling	De pensioenregeling is een individuele beschikbare premiereregeling.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar
Eerste opnameleeftijd	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die 18 jaar of ouder is en voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding.

Pensioengevend salaris	12 maal het vaste maandsalaris plus vakantiegeld, ploegentoeslag. Tot het vaste maandsalaris worden niet gerekend overwerk, onkostenvergoedingen, gratificaties, tantièmes en andere aan de dienstbetrekking verbonden emolumenten. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 137.800 (per 1-1- 2025). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.																						
Franchise	De franchise voor de beschikbare premie bedraagt € 18.475,- (per 1-1-2025). Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd overeenkomstig de ontwikkeling van de AOW-uitkering in het voorgaande kalenderjaar. De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de fiscaal minimale franchise.																						
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.																						
Partnerpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een partnerpensioen verzekerd. Dit bedraagt 20% van het Pensioengevend salaris en is onafhankelijk van de diensttijd mits dit past binnen de grenzen van de fiscale wetgeving. In het geval 20% van het Pensioengevend salaris deze grenzen overschrijdt, wordt de uitkering naar beneden bijgesteld zodanig dat de uitkering past binnen de grenzen van de fiscale wetgeving.																						
Wezenpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een wezenpensioen verzekerd. Dit bedraagt 7% van het Pensioengevend salaris.																						
ANW-hiaatverzekering	Bij overlijden tijdens het dienstverband is een collectieve ANW-hiaatverzekering van toepassing. Het verzekerd bedrag is 50% van € 20.354 (cijfer 2025), zijnde € 10.177 bruto per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast.																						
Aanvullende verzekering van (tijdelijk) nabestaandenpensioen (op vrijwillige basis)	De Werknemer kan op vrijwillige basis een aanvullende verzekering voor (tijdelijk) nabestaandenpensioen afsluiten bij Het Nederlands Pensioenfonds op basis van de voorwaarden die Het Nederlands Pensioenfonds daaraan stelt.																						
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het Pensioenreglement (6 klassen).																						
Beschikbare premieregeling	Uitgangspunt voor de hoogte van de beschikbare premie is het pensioenbudget zoals bepaald in artikel 6. <table> <tr> <th>Leeftijd</th><th>% Pensioengrondslag =pensioengevend salaris – € 18.475,- (franchise per 1 januari 2025)</th></tr> <tr><td>18 tot 20</td><td>10,11%</td></tr> <tr><td>20 tot 25</td><td>11,20%</td></tr> <tr><td>25 tot 30</td><td>12,64%</td></tr> <tr><td>30 tot 35</td><td>14,27%</td></tr> <tr><td>35 tot 40</td><td>16,16%</td></tr> <tr><td>40 tot 45</td><td>18,33%</td></tr> <tr><td>45 tot 50</td><td>20,77%</td></tr> <tr><td>50 tot 55</td><td>23,66%</td></tr> <tr><td>55 tot 60</td><td>26,91%</td></tr> <tr><td>60 tot 65</td><td>30,79%</td></tr> </table>	Leeftijd	% Pensioengrondslag =pensioengevend salaris – € 18.475,- (franchise per 1 januari 2025)	18 tot 20	10,11%	20 tot 25	11,20%	25 tot 30	12,64%	30 tot 35	14,27%	35 tot 40	16,16%	40 tot 45	18,33%	45 tot 50	20,77%	50 tot 55	23,66%	55 tot 60	26,91%	60 tot 65	30,79%
Leeftijd	% Pensioengrondslag =pensioengevend salaris – € 18.475,- (franchise per 1 januari 2025)																						
18 tot 20	10,11%																						
20 tot 25	11,20%																						
25 tot 30	12,64%																						
30 tot 35	14,27%																						
35 tot 40	16,16%																						
40 tot 45	18,33%																						
45 tot 50	20,77%																						
50 tot 55	23,66%																						
55 tot 60	26,91%																						
60 tot 65	30,79%																						

	65 tot 68	34,40%
	De hoogte van de beschikbare premie is een afgeleide van de fiscaal maximale netto staffel voor een beschikbare premieregeling op basis van een rekenrente van 2,5%, behoudens wanneer de staffelpercentages gekort moeten worden ingeval het pensioenbudget zoals genoemd in artikel 6.2, niet toereikend is.	
	Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.	
Toeslagverlening (indexatie)	Nihil	

Artikel 8: Opgebouwde pensioenaanspraken tot 1 januari 2017 en opgebouwde pensioenaanspraken tussen 1 januari 2017 en 1 april 2024

- 8.1 De tot 1 januari 2017 opgebouwde pensioenaanspraken bij Aegon zijn per 31 december 2017 premievrij gemaakt.
- 8.2 De tot 1 januari 2017 opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten van (ex-) werknemers en pensioengerechtigden bij Aegon worden niet geïndexeerd. Er is geen toeslagregeling van toepassing.
- 8.3 De tussen 1 januari 2017 en 1 april 2024 opgebouwde pensioenaanspraken bij Nationale-Nederlanden worden per 31 maart 2024 premievrij gemaakt.
- 8.4 De tussen 1 januari 2017 en 1 april 2024 opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten van (ex-) werknemers en pensioengerechtigden bij Nationale-Nederlanden worden niet geïndexeerd. Er is geen toeslagregeling van toepassing.

Artikel 9: Pensioenafspraken

De pensioencommissie heeft in 2023 onderzoek gedaan naar een mogelijke aanpassing van de pensioenregeling aan het nieuwe pensioenstelsel. Tot 1 april 2024 is de bestaande pensioenregeling bij Nationale-Nederlanden voortgezet. Vanaf 1 april 2024 is de pensioenregeling ondergebracht bij Het Nederlands Pensioenfonds (HNPF). Er wordt gebruik gemaakt van het overgangsrecht en de eerbiedigende werking. Dit betekent dat de huidige pensioenregeling blijft bestaan ook na de invoering van het nieuwe pensioenstelsel. Op een later moment maar uiterlijk in 2027, wordt voor nieuwe Werknemers een regeling ontworpen met gelijkblijvende inleg. Het budget voor de nieuwe pensioenregeling blijft gelijk aan 23,7% van de pensioengrondslag. De regeling blijft een beschikbare premieregeling, maar zal op een aantal onderdelen positief worden aangepast ten opzichte van de huidige regeling. Gepensioneerden krijgen een variabele uitkering. Voor de werknemers die op 1 april 2024 in dienst zijn bij de werkgever en pensioenaanspraken hebben opgebouwd bij Nationale-Nederlanden is er de mogelijkheid om het bij Nationale-Nederlanden opgebouwde pensioen over te dragen door middel van een collectieve waardeoverdracht naar HNPF. De kosten voor deze overdracht komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 10: Openbreekclausule

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de

pensioenovereenkomst en/of Pensioenregeling noodzakelijk is, dan zullen Partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

Artikel 11: Pensioenrechten uit eerdere cao's

Pensioenrechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de pensioenrechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao('s).

Artikel 12: Pensioenakkoord

Uiterlijk in 2027 zullen cao partijen gezamenlijk afspraken maken over de pensioenregeling voor Werknemers die vanaf 1 januari 2028 in dienst treden. Het budget voor de nieuwe pensioenregeling blijft gelijk aan 23,7% van de pensioengrondslag. De regeling blijft een beschikbare premierregeling, maar zal op een aantal onderdelen positief worden aangepast ten opzichte van de huidige regeling. Gepensioneerden krijgen een variabele uitkering.

BIJLAGE IX

80-90-100 REGELING

1. Een 80-90-100 regeling betekent dat werknemers 80% gaan werken tegen 90% van het salaris en met behoud van volledige pensioenopbouw (100%). Het contract van de deelnemende werknemer wordt aangepast naar 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur. Dit betekent dat een fulltime werknemer een parttimer wordt en de werkgever de overige arbeidsvoorwaarden daarop aanpast.
2. Alle werknemers van saturn petcare b.v., met uitzondering van de Directie, met een contract voor onbepaalde tijd kunnen met ingang van 1 januari 2025 vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de regeling.
3. De werkgever kan alleen vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen een verzoek van de werknemer beargumenteerd afwijzen. In dat geval gaat de werkgever met de werknemer in overleg over het moment waarop de werknemer wel gebruik van de regeling kan maken.
4. Als de werknemer in enig kalenderjaar (mogelijk) gebruik wil maken van de regeling moet de werknemer dit voor 1 juli van het kalenderjaar voorafgaand daaraan aan de werkgever bevestigen. Voorafgaand aan deze bevestiging gaat de werknemer in de eerste zes maanden van dat kalenderjaar met de werkgever in gesprek. De werkgever kijkt samen met de werknemer naar de mogelijkheden hoe invulling te geven aan het verzoek. Een voorbeeld ter illustratie: je bereikt in april 2027 de leeftijd waarop je vijf jaar voor de AOW-leeftijd zit. Je voert met de werkgever in het eerste half jaar van 2026 het gesprek dat je gebruik wil maken van de regeling. Voor 1 juli van 2026 geef je definitief door aan de werkgever dat je wilt participeren.
5. In bijlage IV van de cao is de mogelijkheid opgenomen om zeven jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd een financieel gesprek aan te gaan. Deze mogelijkheid wordt aangepast naar zes jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. De werknemer heeft hiermee namelijk de mogelijkheid het gesprek aan te gaan in het eerste half jaar van het kalenderjaar dat de werknemer 61 wordt. Op deze manier kan de werknemer zich goed voorbereiden op de keuze om wel of niet deel te nemen aan de 80-90-100 regeling.

Voor de werknemers die in 2025 al onder de doelgroep vallen en die al een financieel gesprek hebben gehad, geldt dat de werkgever een extra mogelijkheid creëert, zodat ook zij zich goed kunnen voorbereiden op de keuze om wel of niet deel te nemen aan de 80-90-100 regeling.
6. De werknemer kan maximaal vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de regeling, maar dit mag ook een kortere periode zijn. De werkgever zal in het kalenderjaar voorafgaand aan de eerste mogelijkheid de werknemer proactief informeren. Als de werknemer op dat moment niet besluit deel te nemen, zal de werknemer in de toekomst zelf het initiatief moeten nemen naar de werkgever om alsnog deel te nemen.
7. Afhankelijk van het gebruik van de regeling moet de werkgever nieuwe werknemers aannemen of vindt een herbezetting plaats. Een deelname aan de regeling kan daardoor ook resulteren in dat de werknemer in een andere ploeg gaat werken. Er is geen garantie op behoud van de eigen ploeg bij deelname aan de regeling.
8. Als de werknemer gebruik maakt van de regeling stopt het toekennen van bovenwettelijke vakantiedagen op basis van de leeftijd conform artikel 13. De zogenaamde leeftijdsvakantie wordt daarmee niet voortgezet vanaf het moment dat de werknemer gebruik maakt van de 80-90-100 regeling.

9. Als de werknemer gebruik maakt van de regeling dan kan alleen in uitzonderlijke gevallen een beroep op de werknemer worden gedaan om overwerk te verrichten. De gedachte van de regeling is namelijk dat de werknemer wordt ontzien in het werk, zodat de werknemer het langer vol kan houden.
10. Een parttime werknemer kan gebruik maken van de regeling, maar daarvoor geldt de voorwaarde dat de arbeidsduur niet lager dan 24 uur per week wordt.
11. De werknemer kan maximaal één dag thuis werken als de werknemer na gebruik van de regeling minimaal 32 uur blijft werken. Als de werknemer minder dan 32 uur blijft werken na toepassing van de regeling, kan de werknemer niet thuiswerken.
12. Het verlies van 10% van het salaris kan de werknemer opvangen door de verkoop van bovenwettelijke vakantiedagen. Indien een werknemer een verlofstuwmeer heeft van bovenwettelijke vakantiedagen kan de werkgever bepalen dat er eerst een periode van 80% werken tegen 100% salaris en tegen 100% pensioenopbouw voor de werknemer geldt door middel van de inzet van deze bovenwettelijke vakantiedagen. In dat geval start de financiering van 10% van de werkgever op een later moment.
Een voorbeeld: gezamenlijk wordt besloten om een bepaalde periode 80% te werken, tegen 100% salaris en 100% pensioenopbouw, wat door het inzetten van het verlofstuwmeer wordt bekostigd.