

Collectieve arbeidsovereenkomst

Rixona B.V.

1 mei 2026 tot en met 7 november 2027

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Pagina
Artikel 1		4
Definities		4
Artikel 2		5
Algemene verplichtingen van partijen		5
Artikel 3		5
Algemene verplichtingen van de werkgever		5
Artikel 4		5
Algemene verplichtingen van de werknemer		5
Artikel 5		6
Werkgelegenheid		6
Overleg		6
Uitzendarbeid en ingeleende werknemers		6
Organisatiebureaus		6
Fusie/reorganisatie/sluiting		6
Scholingsinspanning		6
Artikel 6		7
Aanstelling		7
Opzegging en ontslag		7
Voortzetting van dienstverbanden voor een bepaalde tijd aangegaan		7
Artikel 7		7
Arbeidsduur en werktijden		7
Werken op feestdagen		8
Arbeidsduurverkorting		8
Artikel 8		8
Functiegroepen en salarisschalen		8
Waarneming		9
Artikel 9		9
Toepassing van de salarisschalen		9
Salarisaanpassing		10
Artikel 10		10
Bijzondere beloningen		10
Algemeen		10
Toeslag voor bijzondere arbeidstijden/inconveniënte uren		10
Toeslag voor het werken in ploegen		10
Vergoeding voor extra opkomst		11
Beloning voor overwerk		11
Slaapuren		12
Overplaatsing uit de ploegendienst		12
Werknemers van 55 jaar en ouder		12
Vergoedingen voor consignatie		13
Artikel 11		13
Zon- en feestdagen		13
Artikel 12		13
Geoorloofd verzuim		13
Artikel 13 Verlof		14
Vakantierechten		14
Tijdstip der vakantie		15
Snipperdagen		15
Niet opgenomen vakantie		15
Vakantieverwerving bij onderbreking van de werkzaamheden		15
Vakantie bij ontslag		16
Verjaring/ verval		16
Vervangende schadevergoeding		16
Uitvoeringsbepalingen		16
Seniorenregeling		16
Prepensioneringsverlof		17
Verkopen/kopen van vakantiedagen		17
Mantelzorg		17
Artikel 14		17
Vakantietoeslag		17
Artikel 15		17
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid		17
Artikel 16		18
Uitkering na overlijden		19

Artikel 17	19
Eindejaarsuitkering van (14e periode).....	19
Artikel 18	19
Salarisbetaling	19
Artikel 19	19
Pensioenregeling.....	20
Artikel 20	21
RVU-regeling	21
Artikel 22	22
Duurzaam Inzetbaarheid budget	22
Artikel 23	22
EVC	22
Artikel 24	22
Kostenvergoedingen	22
Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	22
Reiskostenvergoeding dienstreizen	23
Verhuiskostenvergoeding	23
BHV, EHBO, vergader-uren, etc.	24
Studiekostenvergoeding	24
Bijdrage ziektekostenverzekering.....	24
Thuiswerkvergoeding	24
Artikel 25	24
Collectieve verzekeringen	24
Artikel 26	24
Jubileumuitkering	24
Artikel 27	25
Vakbondswerk.....	25
Artikel 28	25
Wijziging beloning in ruil voor vergoeding van vakbondscontributie	25
Artikel 29	26
Tussentijdse wijzigingen.....	26
Artikel 30	26
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst.....	26
Bijlagen	27
Bijlage I Functieraster.....	27
Bijlage II Salarisschalen	29
Bijlage III Overgangsbepalingen	31

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Rixona B.V.

als partij ter ene zijde

en

CNV te Utrecht

FNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

Is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan.

Artikel 1

Definities

1. Werkgever:
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Rixona B.V., statutair gevestigd in Venray.
2. Vakvereniging:
elk der contractanten ter andere zijde.
3. Werknemer:
een natuurlijk persoon, die krachtens een arbeidsovereenkomst in de zin van 7:610 lid 1 BW in dienst is bij werkgever.
4. Parttime werknemer:
de werknemer (m/v/x) van wie de bedongen arbeidstijd op grond van de individuele arbeidsovereenkomst minder bedraagt dan de normale arbeidsduur. De bepalingen van deze cao zijn in dat geval zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.
5. Schaalsalaris:
- voor medewerkers ingedeeld conform de Orba-methodiek -het in bijlage II vermelde salaris per periode van vier weken.
- Voor medewerkers ingedeeld conform de Kornferry-methodiek -het salaris per periode van vier weken, exclusief toeslagen of bijzondere beloningen.
6. Uurloon:
0,625% van het schaalsalaris in geval van dagdienst, 2-ploegendienst of 3-ploegendienst
0,714% van het schaalsalaris in geval van 5-ploegendienst
7. Periode-inkomen:
het schaalsalaris vermeerderd met de volgende bijzondere beloningen: ploegentoeslag (art. 10 lid 3), avond- en nachturentoeslag (art. 10 lid 2), een persoonlijke toeslag (art. 8 lid 1.5.2, alle vaste toeslagen voor zover van toepassing.
8. Vakvolwassen leeftijd:
de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het salaris bij 0 functie jaren moet worden gegeven.

Artikel 2

Werkingssfeer

De cao Rixona B.V. met looptijd 1 mei 2026 tot en met 7 november 2027 treedt integraal in de plaats van de voorgaande cao Rixona B.V. met looptijd van 1 januari 2024 tot en met 30 april 2026, zodat aan die voorgaande cao geen rechten meer kunnen worden ontleend.

Algemene verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.
2. Partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in artikel 29.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao, terwijl aan de werknemer bij indiensttreding een exemplaar van de cao zal worden verstrekt.

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 geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdende met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. De werknemer is gehouden ook buiten de overeengekomen arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt is het de werknemer verboden enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. Dit verbod geldt niet voor parttime werknemers. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt te schorsen en de loonbetaling op te schorten en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
5. De werknemer is verplicht volledige geheimhouding te betrachten tegenover eenieder van alle feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd, bijvoorbeeld ten aanzien van recepten, adresmateriaal, enz.
Dit geldt niet ten opzichte van diegenen die krachtens hun functie of hun relatie tot de onderneming bevoegd zijn hiervan kennis te nemen, zulks ter beoordeling van de werkgever. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
6. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao van toepassing is verklaard.

Artikel 5

Werkgelegenheid

- 1.1 De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met haar vaste werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
- 1.2 Werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers als bedoeld in artikel 1, lid 3. die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na tijdig, diepgaand en indringend overleg met de ondernemingsraad en de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerdergenoemde omstandigheden.

Overleg

- 2.1 De werkgever zal de vakvereniging ten minste éénmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
- 2.2 Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen voor overleg.

Uitzendarbeid en ingeleende werknemers

- 3.1 De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers -niet vallende onder de bepalingen van een cao- geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Indien deze werkzaamheden met het bestaande werknemersbestand onder normale werkomstandigheden tijdig uitgevoerd kunnen worden -gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering- wordt tot een dergelijke opdracht niet overgegaan.
- 3.2 Werkzaamheden door ingeleende werknemers zullen in principe op tijdelijke basis (maximaal 6 maanden aaneengesloten) worden verricht.
- 3.3 Op uitzendkrachten die langer dan 6 maanden onafgebroken bij werkgever werkzaam zijn is in plaats van de uitzend cao de vakantietoeslag en 14e periode van Rixona van toepassing.
- 3.4 Indien Rixona een uitzendkracht die voorafgaand bij haar heeft gewerkt aanneemt, zal dat slechts eenmaal voor maximaal een jaar op basis van een contract voor bepaalde tijd zijn. Indien de arbeidsovereenkomst daarna wordt voortgezet treedt de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst.
- 3.5 Op uitzendkrachten is de inlenersbeloning (onderdeel van de Waadi) van toepassing.

Organisatiebureaus

4. De werkgever zal behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten- zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de vakverenigingen en de ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

Fusie/reorganisatie/sluiting

5. Werkgever stelt de vakbonden tijdig, volledig en schriftelijk in kennis van voorgenomen besluiten met betrekking tot reorganisaties, fusies en overnames, hele of gedeeltelijke bedrijfssluitingen en andere besluiten die ingrijpende gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid of arbeidsvoorwaarden van werknemers. Werkgever treedt in een zo vroeg mogelijk stadium in overleg met de vakbonden over de voorgenomen maatregelen en de gevolgen daarvan voor werknemers, met als doel te komen tot passende afspraken. Indien de gevolgen van de voorgenomen besluiten zodanig substantieel zijn dat sprake is van een collectief ontslag in de zin van de Wet melding collectief ontslag (WMC0), zal Rixona tijdig melding doen conform de wettelijke verplichtingen; en in overleg treden met de vakbonden met als doel het overeenkomen van een sociaal plan.

Scholingsinspanning

- 6.1 Het scholingsbudget van 0,85% van de loonsom maakt structureel onderdeel uit van het duurzaam inzetbaarheidsbudget.

- 6.2 Het percentage van 0,85% per jaar zal worden beoordeeld op basis van het gemiddelde over de laatste drie verstreken jaren. Over de resultaten zal jaarlijks worden gerapporteerd in het periodieke overleg.
- 6.3 Het scholingsplan zal jaarlijks met de ondernemingsraad besproken worden. Besteding van het budget en resultaten hiervan zullen jaarlijks aan de ondernemingsraad gerapporteerd en besproken worden
- 6.4 Werkgever zal in het beoordelingsgesprek expliciet aandacht besteden aan de scholingswensen van de werknemer en de mogelijkheid van een loopbaancheck. Werkgever zal werknemers voorlichten over de aard en doel van het beoordelingsgesprek, zodat deze zich beter hierop kunnen voorbereiden. Werkgever zal leidinggevenden een opfriscursus met betrekking tot het voeren van beoordelingsgesprekken aanbieden.

Artikel 6

Aanstelling

- 1.1 Bij het aangaan van elk dienstverband geldt wederzijds de wettelijke maximale proeftijd tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
- 1.2 Werkgever en werknemer zijn gehouden een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Opzegging en ontslag

- 2.1 Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen indien er sprake is van een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 of 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.
 - Tijdens of bij het eindigen van de proeftijd kan het dienstverband wederzijds onmiddellijk worden opgezegd.
 - Voor beëindiging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd gelden de opzegtermijnen conform het bepaalde in artikel 7:672 BW.
- 2.2 Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
- 2.3 De door de werkgever in acht te nemen termijn bij opzegging sluit aan bij de wettelijke opzegtermijn.
- 2.4 Voor de werknemers die met werkgever in een persoonlijke arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn hebben afgesproken, blijft de oude termijn gelden.
- 2.5 De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand, tenzij anders opgenomen in de individuele overeenkomst.
- 2.6 Het dienstverband komt zonder enige opzegging van rechtswege tot een einde op de dag waarop de werknemer recht krijgt op AOW.

Voortzetting van dienstverbanden voor een bepaalde tijd aangegaan

- 3.1 In afwijking van artikel 7:668a lid 1b BW geldt, vanaf de dag dat tussen partijen meer dan 2 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 3.2 In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd zullen, voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan het dienstverband met de werkgever mede in acht worden genomen, met dien verstande dat indien en voor zover een ter beschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door een periode van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten – voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW deze uitzendovereenkomst tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- 3.3 Werknemers die na het bereiken van de AOW-leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan met werkgever zijn uitgezonderd op dit artikel. Ten aanzien van de ketenregeling wordt in hun geval de “Wet werken na de AOW gerechtigde leeftijd” toegepast.

Artikel 7

Arbeidsduur en werktijden

- 1.1 De normale arbeidsduur van de werknemers in dagdienst, de tweeploegendienst en de drieploegendienst bedraagt 8 uur per dag, 40 uur per week en 160 uur per periode. Zie artikel 7 lid 1.5 voor de vijfplloegendienst.
- 1.2 De werktijden van de dagdienst zijn gelegen tussen 7 en 18 uur van maandag t/m vrijdag.

- 1.3 De werktijden van de tweeploegendienst mogen gelegen zijn tussen 5 en 24 uur. Bij een tweeploegendienst met dag- en nachtdienst mag de werktijd voor de nachtdienst gelegen zijn tussen 18 en 8 uur op maximaal 5 dagen per week.
- 1.4 De werktijd van de drieploegendienst vangt aan op zondagavond om 22.30 uur en eindigt op vrijdagavond om 22.30 uur.
- 1.5 Voor de vijfploegendienst gelden de volgende condities:
- Er wordt gewerkt in het "6-4" rooster;
 - De werknemer werkt in het standaard vijfploegendienstrooster gemiddeld 33,6 uur per week tegen een fulltime salaris. Daarenboven gelden 6 opkomstdagen voor het jaar 2026 en 3 opkomstdagen vanaf het jaar 2027. Dit betekent een gemiddelde arbeidsduur van (afgerond) 35 uur per week. Het aantal uren per periode bedraagt derhalve 140 uur
 - De opkomstdagen worden ingeroosterd in het jaarrooster.
 - Vanaf 2027 geldt ten aanzien van de opkomstdagen:
 - o 1 voor werkoverleg gedurende het jaar.
 - o 1 voor opleidingen
 - o 1 werkdagRixona kan eenzijdig besluiten de invulling van de opkomstdagen voor opleiding of werkdag te veranderen, maar is dan wel verplicht dit tijdig te melden bij de vakbonden.
 - Ingeroosterde opkomstdagen kunnen niet worden verschoven naar een andere datum als gevolg van ziekte van de werknemer. In geval van ziekte van de werknemer vervalt een geplande opkomstdag. Indien sprake is van een opleiding of training op de opkomstdag, dan zal dit door werknemer op een later moment of andere opkomstdag worden ingehaald.
 - De op 31 december van enig jaar resterende opkomstdagen komen per gelijke datum te vervallen;
 - Op alle feestdagen in enig jaar, zal gewerkt worden met toekenning van de feestdagtoeslag.

Werken op feestdagen

2. Werknemers in de vijfploegendienst kunnen op een feestdag vrijaf nemen zonder dat daarbij vakantiedagen worden afgeschreven. Het besluit daartoe ligt bij de werkgever. Indien de bezetting gedurende een feestdag kan worden beperkt zal de ploeg in onderling overleg bepalen wie in de gelegenheid wordt gesteld vrijaf te nemen. Degene die hiervan gebruik maakt heeft geen recht op de feestdagtoeslag.

Arbeidsduurverkorting

- 3.1 Voor werknemers in schaal 1 tot en met 9 in dagdienst, 2 ploegendienst of 3 ploegendienst worden op jaarbasis 11,5 adv dagen toegekend.
Medewerkers in 5-ploegendienst of ingedeeld in een Kornferryschaal hebben geen recht op ATV dagen.
Op adv dagen wordt door werknemers waarvoor deze zijn vastgesteld met behoud van inkomen niet gewerkt.
- 3.2 De wijze waarop de adv dagen worden opgenomen, wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
- 3.3 Een niet opgenomen roostervrije dag vervalt, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dag te genieten.
- 3.4 Deeltijdwerkers zullen naar rato van hun arbeidsduur gebruik maken van arbeidsduurverkorting, tenzij de overgangsbepaling uit 2007 van toepassing is (zie bijlage III overgangsbepalingen)
- 3.5 Over een andere aanwending van roostervrije dagen dan in vrije tijd kan op ondernemingsniveau overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de vakverenigingen.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen

- 1.1 Op grond van door hen in hoofdzaak verrichte arbeid wordt de functie van werknemers ingedeeld in functiegroepen.
- De indeling van de functies in schaal 1 t/m 9, die is gebaseerd op functieclassificatie volgens de ORBA methode, is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. De opvolgende functies zijn ingedeeld via de Kornferry functie waarderingsystematiek
 - Bij verschil van mening over de indeling zal de werkgever aan de werknemer een functieomschrijving verstrekken.
 - Bij de functiegroepen 1 t/m 9 behoort een salarisschaal, welke een tabel omvat, gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

- 1.2 Werknemers, ingedeeld in de groepen 4 en hoger, die bij hun indiensttreding of bij de 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 beperkte tijd een maximaal één functiegroep lagere beloning ontvangen dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 betalingsperioden bedragen.
- 1.3 Werknemers, die definitief worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere functiegroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- 1.4 Bij indeling in een hogere functie van een vak volwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken functiegroepen plus zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
- 1.5 Werknemers, die definitief worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere functiegroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - 1.5.1. Vindt deze indeling plaats door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken functiegroepen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - 1.5.2. Vindt deze indeling plaats als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wordt de werknemer via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Ligt het oude schaalsalaris boven het maximum van zijn nieuwe functiegroep dan wordt het verschil tussen het oude schaalsalaris en dit maximum omgezet in een persoonlijke toeslag, deze toeslag wordt nominaal van aard en zal bij promoties naar een hogere schaal voor 50% worden afgebouwd. Na het bereiken van de 55 - jarige leeftijd wordt een nieuwe persoonlijke toeslag of het restant hiervan niet meer afgebouwd.
- 1.6 Werknemers, die tijdelijk worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, blijven in hun oude functiegroep ingedeeld. Een tijdelijke plaatsing in een lager ingedeelde functie kan maximaal 6 1/2 perioden duren. Daarna wordt gehandeld volgens het in lid 1.5 bepaalde.

Waarneming

- 2.1 Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het onder 2.2 van dit lid bepaalde.
- 2.2 De werknemer die gedurende tenminste één volle dienst een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken functiegroepen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de bepaling van zijn schaalsalaris met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. De regeling geldt alleen voor de werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 9.

Artikel 9

Toepassing van de salarisschalen

- 1.1 Het schaalsalaris van de vakvolwassen werknemer wordt éénmaal per jaar en wel op 1 januari, opnieuw vastgesteld.
Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere functiegroep op grond van het bepaalde in artikel 8 leden 1.3, 1.5.1 en 1.5.2, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 8 lid 1.2 bepaalde nog in een lagere functie zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- 1.2 Het schaalsalaris zal met ingang van 1 januari na de datum van indiensttreding met 1 schaalperiodiek worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli en werknemer voldoet aan de eisen conform het beoordelingsgesprek. Voor de werknemers waarvan de functie is ingedeeld in Kornferry wordt deze verhoging expliciet gekoppeld aan de uitkomst van het beoordelingsgesprek en de salarispositie van de werknemer (zie later).
Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de schaalperiodiek één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.

1.3 Voor de werknemers waarvan de functie is ingedeeld in een functiegroep conform de systematiek van Kornferry geldt het volgende:

- Beoordeling wordt volgens het Performance Management systeem uitgevoerd, dat is goedgekeurd door de Centrale Ondernemingsraad van Cosun. Hierin worden de afspraken over het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling vastgelegd;
- Werknemer heeft één keer per jaar een beoordelingsgesprek;
- De salarisaanpassing op 1 januari van enig jaar is afhankelijk van de beoordelingsscore en de salarispositie in de salarisschaal volgens onderstaande salaris groeimatrix.

KF-functies/ Salarisaanpassing op basis van beoordeling en compa-ratio (RSP).

RSP	<85%	85-100%	100%-115%	115-125%	>125%
Beoordeling					
1	0%	0%	0%	0%	0%
2	3%	2%	1%	0,50%	0%
3	4%	3%	2%	1%	0%

RSP/ Compa-ratio geeft de relatieve salarispositie (RSP) van de betreffende werknemer ten opzichte van het mediane Nederlandse salaris (KF-data P50/ midpoint) van eenzelfde KF-indeling weer.

Salarisaanpassing

Per 18 mei 2026 worden de feitelijk verdiende salarissen en de salarisschalen structureel met 2,00% verhoogd.

Per 24 mei 2027 worden de feitelijk verdiende salarissen en de salarisschalen structureel met 1,50% verhoogd.

Artikel 10

Bijzondere beloningen

Algemeen

1.1 De schaalsalarissen worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst.

1.2 Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling voortvloeit.

Toeslag voor bijzondere arbeidstijden/inconveniënte uren

2.1 Voor de zogenaamde inconveniënte uren gelden voor de werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot 9, de volgende toeslagpercentages op het basisuurloon:

Ma 06.00 - zat 06.00

- gewone uren	06.00-18.00 (ma t/m vrij)	00 %
- avonduren	18.00-22.00	25 %
- nachturen	22.00-06.00	35 %

zat 06.00 - ma 06.00:

- zaterdag	06.00-15.00	50 %
- zaterdag	15.00-24.00	75 %
- zondag	00.00-24.00	100 %
- maandag	00.00-06.00	100 %

2.2 Indien een werknemer in functiegroep 1 t/m 9 op zaterdag, zondag en feestdagen een extra (gedeelte van een) dienst draait kan ongeacht de functiegroep aanspraak worden gemaakt op de betaling van de uren en de alsdan geldende inconveniëntentoeslag.

2.3 Cumulatie van bovenstaande percentages met de overwerktoeslag conform artikel 10 lid 5 is uitgesloten.

Toeslag voor het werken in ploegen

3.1 Voor arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het uurloon betaald.

- 3.2 De hoogte van de ploegentoeslag wordt in het bijzonder bepaald door het dienstrooster van de werknemer gecombineerd met de inconveniententabel als genoemd in artikel 10.2 (toeslag voor bijzondere arbeidstijden).
- 3.3 De werknemer werkt, tenzij anders overeengekomen, volgens één van de volgende dienstroosters:
- een dagdienstrooster van maandag t/m vrijdag met een arbeidsduur van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
 - een tweeploegendienst van maandag t/m vrijdag omvattende een periode van 2 aaneengesloten weken van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
 - een drieploegendienst van zondag t/m vrijdag omvattende een periode van 3 aaneengesloten weken van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
 - een vijfplloegendienst van zondag t/m zondag omvattende een periode van 10 aaneengesloten weken van gemiddeld 33,6 uur en 8 uur per dienst
 - Bij een tweeploegendienst wordt volgens een door werkgever vast te stellen rooster beurtelings in een ochtend- en een middagdienst, of een nacht- en een middagdienst, of in een ochtend- en een nachtdienst gewerkt.
 - Bij een drie-, vier- en vijfplloegendienst wordt volgens een door werkgever vast te stellen rooster beurtelings in een nacht-, middag- en ochtenddienst gewerkt.
- 3.4 Voor een tweeploegendienstrooster geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniententabel te berekenen ploegentoeslag een ploegentoeslag van 11,19%.
- 3.5 Voor de in artikel 7, lid 1.5 omschreven vijfplloegendienst geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniententabel te berekenen ploegentoeslag een toeslag van 31%.
- 3.6 Voor de drieploegendienst geldt in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniententabel te berekenen ploegentoeslag een ploegentoeslag van 22,1%.
- 3.7 Voor werknemers die in een afwijkend ploegendienstrooster werkzaam zijn, zal de ploegentoeslag vastgesteld worden op basis van het gestelde onder 10.2.

Vergoeding voor extra opkomst

- 4.1 De werknemer waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot 9 en die op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur dan wel op zaterdag tot 12.00 uur naar het bedrijf moet komen zal daarvoor per geval een extra vergoeding genieten ten bedrage van een uurloon.
- 4.2 Wordt de werknemer op werkdagen tussen 22.00 en 07.00 uur, op zaterdag na 12.00 uur, op zondag of op algemeen erkende Christelijke feestdagen ontboden, dan zal de extra vergoeding tweemaal een uurloon bedragen.
- 4.3 Deze vergoedingen gelden ook met betrekking tot werknemers, die op werkdagen na 07.00 uur worden ontboden, indien zij gedurende de hieraan voorafgaande nacht in het bedrijf werkzaam zijn geweest.
- 4.4 Extra reiskosten, welke ontstaan ten gevolge van het feit dat de werknemer in de in dit lid bedoelde gevallen ontboden wordt naar het bedrijf, worden door de werkgever vergoed aan de werknemer op wie een reiskostenvergoeding van toepassing is.
- 4.5 Indien met het oog op overwerk van een deeltijdwerker een extra opkomst noodzakelijk is, wordt deze volgens de hiervoor genoemde regeling vergoed.

Beloning voor overwerk

- 5.1 Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren, waarmee het geldende rooster wordt overschreden.
- 5.2 De werkgever betaalt geen vergoeding voor overwerk dat wordt verricht in aansluiting aan de normale dagtaak, incidenteel noodzakelijk voor het afmaken van een bepaalde taak, indien dit overwerk niet langer dan een half uur duurt. Is dit overwerk van langere duur, dan is vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd. Bij het opdragen van overwerk zal de werkgever rekening houden met de verplichtingen van een werknemer
- 5.3 Voor elk overuur ontvangt de werknemer waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 9 een uurloon, alsmede een toeslag, afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht en wel:
- 50 % voor elk uur gelegen tussen maandag 0 en zaterdag 12 uur;
 - 100% voor elk uur gelegen op zaterdag tussen 12 en 24 uur;
 - 100% voor elk uur gelegen op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur.
- 5.4 De werknemer heeft de mogelijkheid het overwerk en de overwerktoeslagen te compenseren doorverlofrechten, met dien verstande dat dit slechts mogelijk is indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever toelaat.
- 5.5 Rusttijd nodig geworden in verband met overwerk, wordt tot een maximum van een half uur uitbetaald.
- 5.6 Over de uren van overwerk wordt geen toeslag voor ploegendienst of avond- en nachturen toegekend.
- 5.7 Het verrichten van overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Werknemers van 55 jaar en ouder dienen op hun verzoek te worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.

- 5.8 Van parttimers wordt verwacht dat zij de extra uren in de huidige of de volgende periode alsnog vrijaf nemen. Voor parttimers is sprake van overwerk wanneer zij in opdracht van werkgever de contractarbeidsduur wordt overschreden en deze extra uren niet als tijd voor tijd kunnen opnemen in de huidige of de volgende periode

Slaapuren

- 6.1 Als een werknemer in dagdienst extra moet werken op uren tussen 22.00 uur en het begin van de dagdienst, en deze extra werktijd vóór 05.00 uur is begonnen, dan hoeft hij de volgende dag niet op zijn normale tijd te starten. Hij mag eerst een aantal uren vrij nemen, gelijk aan het aantal extra uren dat hij heeft gewerkt, met een maximum van 8 uur. Deze vrij te nemen uren mogen alleen worden opgenomen tussen het begin van de dienst en het einde van de eerstvolgende dagdienst na de extra werktijd.
- 6.2 Een werknemer die in ploegdienst werkt en na zijn normale dienst meer dan 4 uur moet overwerken, krijgt doorbetaalde verzuimuren. Dit betekent dat hij de extra uren boven de eerste 4 overuren als betaald verzuim mag opnemen.
- 6.3 Als een werknemer in ploegdienst 4 uur of minder overwerkt, of als zijn volgende dienst pas 12 uur of later begint na het einde van het overwerk, dan heeft hij geen recht op verzuimuren.

Overplaatsing uit de ploegdienst

- 7.1 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 ploegdienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:
- indien hij korter dan 6 maanden in ploegdienst heeft gewerkt: geen bedrag meer;
 - indien hij 6 maanden of langer doch korter dan 1 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
 - o 100% gedurende de lopende periode;
 - indien hij 1 jaar of langer doch korter dan 3 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
 - o 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode;
 - indien hij 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
 - o 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode
 - o 80% gedurende 2 1/2 perioden
 - o 60% gedurende 2 perioden
 - o 40% gedurende 1/4 perioden
 - o 20% gedurende 1 periode;
 - indien hij 5 jaar of langer in ploegdienst heeft gewerkt:
 - o 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode
 - o 80% gedurende 4 1/2 perioden
 - o 60% gedurende 4 perioden
 - o 40% gedurende 3 1/2 perioden
 - o 20% gedurende 3 perioden.

Werknemers van 55 jaar en ouder

- 8.1 Die op eigen verzoek worden overgeplaatst naar de dagdienst en minder dan 10 jaar in ploegdienst hebben gewerkt, behouden de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:
- 100% ploegentoeslag gedurende 13 perioden
 - 80% van de resterende ploegentoeslag gedurende 13 perioden
 - 60% van de resterende ploegentoeslag gedurende 13 perioden
 - 40% van de resterende ploegentoeslag gedurende 13 perioden
 - 20% van de resterende ploegentoeslag gedurende 13 perioden
 - Geen ploegentoeslag meer na 5 jaar dagdienst.
- 8.2 Die op eigen verzoek worden overgeplaatst naar de dagdienst en die 10 jaar of langer in ploegdienst hebben gewerkt en die op verzoek van de werkgever worden overgeplaatst naar de dagdienst ontvangen de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:
- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode
 - 80% gedurende 9 3/4 perioden
 - 60% gedurende 9 3/4 perioden
 - daarna 50%

- 8.3 De werkgever zal niet overgaan tot overplaatsing naar de dagdienst van werknemers nadat de OR in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen.
- 8.4 Werknemers werkzaam in de dagdienst zullen zonder hun toestemming niet in een ploegdienstrooster worden geplaatst.
- 8.5 Werknemers kunnen op basis van medische gronden (beslissing bedrijfsarts) een verzoek doen voor overplaatsing naar een dagdienstfunctie. Deze werknemers hebben bij gebleken geschiktheid een voorrangspositie bij een vacature in dagdienst.

Vergoedingen voor consignatie

- 9.1 Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn en waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot 9, ontvangen daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 1%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdagen 2 ½% van hun schaalsalaris.
- 9.2 Werknemers kunnen gedurende ten hoogste 20 weken per jaar geconsigneerd zijn, met dien verstande dat consignatie ten hoogste drie achtereenvolgende weekeinden zal duren.
- 9.3 Artikel 10 lid 6 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11

Zon- en feestdagen

- 1.1 Onder feestdagen worden verstaan:
- a. De algemeen erkende Christelijke feestdagen: nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag en de beide kerstdagen;
 - b. Koningsdag (27 april), alsmede de Bevrijdingsdag in de lustrumjaren.
- 1.2 Over feestdagen wordt het gederfde inkomen doorbetaald.
- 1.3 Arbeid op zondag, alsmede op de in dit artikel onder lid 1.1 genoemde feestdagen zal zoveel mogelijk worden voorkomen. De werkgever zal echter bij aanwijzing rekening houden met eventuele principiële bezwaren, die bij de werknemer tegen het verrichten van zondagsarbeid als zodanig bestaan.
- Voor eventueel te verrichten arbeid op zondag, welke samenvalt met een feestdag als bedoeld in dit lid 1.1 ontvangt de werknemer per gewerkt uur een uurloon; in alle gevallen ontvangt de werknemer bovendien een toeslag van 200%.
- Bij arbeid op feestdagen niet vallend op zondag als bedoeld in lid 1.1 sub a wordt het uurloon verhoogd met 100%, terwijl ook compensatie van tijd plaatsvindt. Is dit laatste naar het oordeel van de werkgever op grond van het bedrijfsbelang niet mogelijk, dan wordt het uurloon verhoogd met 200% in plaats van met 100%. Betreft het arbeid tussen 0 en 24 uur op dagen als genoemd in lid 1.1 sub b dan zullen uitsluitend op een door de werkgever na overleg met ondernemingsraad vast te stellen dag evenzovele uren vrijaf met behoud van salaris worden gegeven als er uren op deze feestdag zijn gewerkt.

Artikel 12

Geoorloofd verzuim

In aanvulling op artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg geldt het volgende:

- 1.1 In de onderstaande situaties heeft de werknemer recht op verzuim met behoud van salaris, voor de tijd die per situatie is vastgesteld. Er is geen recht op verzuim als de gebeurtenis plaatsvindt op een dag waarop de werknemer toch niet werkt, of het verzuim niet nodig is omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval elders en/of buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt:
- Geregistreerd partnerschap wordt in dit lid gelijkgesteld aan het huwelijk. Bij ondertrouw van de werknemer: gedurende 4 uur;
 - Bij huwelijk van de werknemer: gedurende 2 dagen;
 - Bij bevalling van de echtgenote: geboorteverlof conform de wettelijke bepalingen
 - Adoptie- en pleegzorgverlof conform de wettelijke bepalingen
 - Bij huwelijk van eigen kinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, en elk der ouders of schoonouders: gedurende 1 dag;
 - Bij overlijden binnen de 1e graadsfamilielijn (partner, ouders (incl. adoptie- en stiefouders), schoonouders, kinderen (incl. adoptie- en stiefkinderen), schoondochters en -zonen: 10 werkdagen betaald verlof. Bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen gedurende 1 dag;

- Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, ouders of schoonouders van de werknemer: gedurende 1 dag;
- Bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: gedurende 1 dag;
- Bij Priesterwijding van een zoon of pleegzoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind: gedurende 1 dag;
- Voor het doen van een examen ter verkrijging van een vakdiploma betrekking hebbende op de werkzaamheden in de onderneming gedurende de daarvoor nodige tijd mits de werknemer daarvan 14 dagen tevoren aan zijn werkgever kennis heeft gegeven;
- Bij bezoek aan huisarts of tandarts: gedurende een maximum tijdsduur van twee uur, tenzij aangetoond wordt dat meer tijd nodig is;
- Bij bezoek aan een specialist: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd met een maximum van 4 uur, tenzij de werknemer aannemelijk maakt, dat langer verzuim noodzakelijk was, in welk geval dit langere verzuim tot een maximum van één dag wordt doorbetaald;
- De werknemer heeft recht op betaald verzuim voor een periode die de werkgever redelijk vindt, wanneer: de werknemer een wettelijke verplichting moet uitvoeren, hij hier niets aan kan doen (de verplichting is hem persoonlijk opgelegd), de verplichting maar kort duurt, en het niet mogelijk is om dit in zijn vrije tijd te doen.
- Een vergoeding die de werknemer van een andere organisatie had kunnen krijgen, wordt van het salaris afgetrokken.
- Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer vormings- en/of vakonderwijs volgt;
- Bij verhuizing van de werknemer: gedurende 1 dag.

1.2 De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakbond waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, vakbondsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakbond opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakbond ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
- Het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
- Het verzoek om vrijaf voor één der onder dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakbond als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

Artikel 13 Verlof

Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar

Vakantierechten

2.1 Voor werknemers in dagdienst en 2 of 3 ploegdienst bedraagt het aantal vakantie uren 208 uren op jaarbasis. Voor werknemer in 5 ploegdienst bedraagt het aantal vakantie-uren 184 uren op jaarbasis. Werknemers in 5-ploegdienst die al op 31/3/2006 in dienst waren bedraagt het aantal vakantie uren 200 uren op jaarbasis. Van deze vakantie zullen tenminste 2 en ten hoogste 3 kalenderweken aaneengesloten worden genoten, die in overleg tussen de werkgever en werknemer, c.q. ondernemingsraad, in de maanden mei tot en met september worden gegeven. Een periode van drie aaneengesloten kalenderweken vakantie kan worden genoten voor zover naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De overige dagen zullen als snipperdagen gelden.

De parttime werknemer verwerft boven omschreven vakantierechten naar evenredigheid van de gemiddeld voor hem geldende werkelijke arbeidsduur in verhouding tot de normale arbeidsduur als omschreven in artikel 7 lid 1 en 5.

Ook bij alle overige daarvoor in aanmerking komende bepalingen van dit artikel wordt voor de parttime werknemer deze evenredigheid als uitgangspunt genomen.

2.2 Werknemers hebben recht op leeftijdsdagen volgens onderstaande tabel

Leeftijd	Aantal leeftijdsgedagen
61	1
62	2
63	3
64	4
65	5
66	6

- 2.3 Jeugdige werknemers die op 1 mei 16 jaar zijn, hebben recht op 4 dagen extra vakantie.
- 2.4 Jeugdige werknemers die op 1 mei 17 jaar zijn, hebben recht op 3 dagen extra vakantie als zij op dat tijdstip een onafgebroken dienstverband van tenminste 1 jaar hebben.
- 2.5 De werknemer die tussentijds in of uit dienst is getreden, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie voor elke periode dienstverband in het lopende jaar.
- 2.6 Bij indiensttreding of uitdiensttreding gedurende de maand worden de rechten pro-rato toegekend.

Tijdstip der vakantie

- 3.1 Indien de werkgever in overleg met de ondernemingsraad het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. De vaststelling van het in de vorige zin bedoelde tijdvak dient zoveel mogelijk voor 1 januari te geschieden.
- 3.2 Ingeval een werknemer, indien het voorgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te kunnen genieten, zal de werkgever voor hem een regeling treffen waardoor salarisderiving wordt voorkomen.
- 3.3 Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 4.1 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad kunnen worden vastgesteld.

Snipperdagen

- 4.1 De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar in overleg met de ondernemingsraad plaatsvindt.
- 4.2 De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Deze dagen kunnen ook in uren worden opgenomen.

Niet opgenomen vakantie

5. De werkgever zal alvorens de dagen aan te wijzen in overleg met de werknemer treden om de resterende vakantiedagen binnen redelijke termijn in te roosteren.

Vakantieverwerving bij onderbreking van de werkzaamheden

- 6.1 De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- 6.2 In afwijking van het onder 6.1 bepaalde verwerft de werknemer wel aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld salaris, omdat:
- hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - hij vakantie als bedoeld in artikel 7: 641 lid 3 van het BW geniet (niet opgenomen opgebouwd verlof bij een vorige werkgever);
 - hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - hij verlof als bedoeld in artikel 643 van het BW geniet; (politiek verlof);
 - hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet;
 - de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg;

- de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet Arbeid en Zorg;
- de werknemer die de bedongen arbeid niet kan verrichten wegens ziekte, heeft dezelfde aanspraak op vakantie als een arbeidsgeschikte werknemer.

6.3 De werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

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

7.1 Valt de aaneengesloten vakantie of vallen vaste snipperdagen binnen een periode, waarin de werknemer ten gevolge van één der in artikel 12 lid 1 genoemde omstandigheden geen arbeid kan verrichten, dan zal de werkgever na overleg met de betrokken werknemer bepalen op welk tijdstip hij deze vakantie alsnog zal genieten, onverminderd het hierna in lid 7.2 bepaalde.

7.2 Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld.

Religieuze feestdagen

8.1 Werkgever zal werknemer zoveel als mogelijk tegemoetkomen als hij verlofuren wil opnemen op een voor hem belangrijke andere religieuze of culturele feestdag dan de feestdagen uit de cao. De werkgever zal de aanvraag goedkeuren voor zover het past binnen de bedrijfsvoering.

Vakantie bij ontslag

9.1 Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat in onderling overleg deze vakantiedagen in de opzeggingstermijn kunnen zijn begrepen.

9.2 Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald, zonder dat hierbij de verjaringstermijn van lid 10 van dit artikel van toepassing is.

Verjaring/ verval

10. Wettelijke verlofdagen vervallen zes maanden na het einde van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest deze verlofdagen tijdig op te nemen.

- Indien sprake is van een situatie waarin de werknemer niet in staat was verlof op te nemen (bijvoorbeeld door langdurige ziekte), vervalt de wettelijke vervaltermijn en geldt de reguliere verjaringstermijn.
- Alle niet-vervallen wettelijke en alle bovenwettelijke verlofdagen verjaren pas na vijf jaar, te rekenen vanaf de eerste dag na het kalenderjaar waarin de verlofdagen zijn opgebouwd.

Na deze periode kan de werknemer geen aanspraak meer maken op de betreffende verlofdagen.

Vervangende schadevergoeding

11. Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 9.2 bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld. De werknemer heeft evenwel recht op een schadevergoeding voor door hem geleden aantoonbare schade, die voortvloeit uit een door de werkgever aangebrachte wijziging in het tijdstip van de aaneengesloten vakantie.

Uitvoeringsbepalingen

12. De werkgever kan bepalen dat een verzoek voor het opnemen van de aaneengesloten vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet worden ingediend.

Seniorenregeling

13. De werknemer van 60 jaar en ouder gaan werken op basis van 90% van de normale arbeidsduur (in overleg met de werkgever in te vullen). Daarbij geldt een betaling van 95% van het salaris waarbij de pensioenopbouw op basis van 100% wordt voortgezet. In deze situatie komen de rechten op arbeidsduurverkortings te vervallen. Wanneer een medewerker deelneemt aan de seniorenregeling bij toetreding tot de RVU-regeling is het percentage loon dat de medewerker ontvangt bepalend voor de hoogte van de RVU-uitkering (95%).

Prepensioneringsverlof

14. De werknemer zal in de twee jaar voorafgaand aan zijn (pre-)pensionering in de gelegenheid gesteld worden, met behoud van salaris, deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande (pre-)pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor maximaal beschikbaar wordt gesteld bedraagt in totaal 5. Daarnaast zal de werkgever een bijdrage leveren van € 750,00 netto voor het volgen van een cursus.

Verkopen/kopen van vakantiedagen

15. Werknemer heeft het recht om per jaar 6 (bovenwettelijke) vakantiedagen te kopen of te verkopen. Aangekochte dagen dienen in het jaar van aankoop te worden genoten.

Mantelzorg

16. is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. Partijen vinden een goede balans tussen de verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang. Deze balans zal waar nodig een onderwerp van gesprek zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof en ouderschapsverlof.

Artikel 14

Vakantietoelage

- 1.1 Werknemer komt in aanmerking voor vakantietoelage van 8%. De vakantietoelage wordt berekend over het schaaalsalaris, inclusief ziekengeld, vermeerderd met de betaalde ploegentoeslagen, 14e periode en voor de werknemer vastgestelde Persoonlijke Toeslagen.
- 1.2 De wijze van uitbetaling is afhankelijk van de locatie van de medewerker:
Voor medewerkers op locatie Venray zal de uitbetaling plaatsvinden in periode 5 en heeft betrekking op het hele lopende kalenderjaar; wijzigingen in arbeidsduur gedurende het vakantiejaar (januari - december) worden hierbij verrekend. De werknemer die op of na 1 juni van enig jaar in dienst treedt, ontvangt de hem toekomende vakantietoelage over het lopende jaar in de maand december (peildatum december). Voor een medewerker op locatie Warffum wordt jaarlijks in P5 over de voorgaande 13 perioden (P6 vorig jaar t/m P5 huidige jaar) een vakantietoelage toegekend van 8%.
- 1.3 Bij beëindiging van het dienstverband –om een andere reden dan pensionering of overlijden- zal, indien de werknemer meer vakantietoelage heeft ontvangen dan hem op grond van het dienstverband in het lopende kalenderjaar toekomt, verrekening met de eindejaarsuitkering (14e periode) dan wel de laatste salarisbetaling plaatsvinden.
- 1.4 De vakantietoelage welke in de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen is begrepen zal in mindering worden gebracht op hetgeen de werkgever aan vakantietoelage is verschuldigd.

Artikel 15

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

- 1.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 1.2 Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte gedurende eerste 52 weken.
Ingeval van ziekte zal aan de werknemer die:
- Voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever is;
 - Tenminste een half jaar onafgebroken een dienstverband bij de werkgever heeft
- Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto salaris ontvangen.
- 1.3 Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte gedurende de 53e tot en met de 104e week:
De werknemer die recht had op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krachtens lid 1.2, heeft gedurende de 53e tot en met de 104e week van zijn ziekte recht op een aanvulling van 30% van zijn nettosalaris, mits hij voldoet aan alle verplichtingen krachtens de Wet Verbetering Poortwachter (Stb. 2001,628)

- 1.4 Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte na de 104^e week in geval van oplegging loonsanctie aan de Werkgever:
Indien na de 104^e week van ziekte de Werkgever een loonsanctie krijgt opgelegd, wordt gedurende de periode van de loonsanctie de salarisaanvulling zoals beschreven in dit artikel lid 1.3 gecontinueerd.
- 1.5 Arbeidsongeschiktheid na de 104^e week.
Krachtens de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) kan aanspraak worden gemaakt op de volgende bepalingen:
- De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt de volgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:
 - Derde ziektejaar 90% van het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - Vierde ziektejaar: 80% van het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - Vijfde ziektejaar 70% van het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - Zesde ziektejaar 60% van het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - Zevende ziektejaar 50% van het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - Gedurende 7 jaren na datum ziekmelding geldt een ontslagverbod (op grond van arbeidsongeschiktheid) voor werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage kleiner dan 35%. Deze werknemers kunnen zowel intern als extern herplaatst worden.
 - De werknemer die tussen 35-80% arbeidsongeschikt is ontvangt als aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende het derde tot en met het zevende jaar 5% van het inkomen.
- 1.5.1 Werknemers die voldoen aan de IVA-condities zullen –zo nodig met terugwerkende kracht- de eerste twee jaren 100% doorbetaald krijgen.
- 1.5.2 Indien de werknemer gedurende de eerste 2 jaar van de ziekte werkt zal het volledige inkomen doorbetaald worden. Arbeidstherapie zal gelijkgesteld worden aan werken.
- 1.5.3 Indien de restverdiencapaciteit de eerste twee jaren door de werkgever niet volledig wordt ingezet, zal deze toch vergoed worden als ware er gewerkt.
- 1.5.4 Indien er geschillen zijn over de mate van inzetbaarheid en loonwaarde kan de wettelijke second opinion procedure worden toegepast.
- 1.5.5 Werkgever zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte werknemers intern passend werk te vinden.
- 1.5.6 Indien voor werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn geen passend werk beschikbaar is, zullen door werkgever re-integratie-activiteiten gericht op externe herplaatsing worden verricht.
- 1.5.7 Indien minder dan 50% van de verdiencapaciteit wordt gebruikt, zal de werknemer na het tweede ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% van het inkomen ontvangen.
- 1.5.8 Voorts zal werkgever een preventiebeleid voeren zoals vastgelegd in bijlage 3.
- 1.6 Voor de werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80% neemt werkgever een inspanningsverplichting op zich om tenminste 50% van de resterende verdiencapaciteit te benutten.
- 1.7 Werknemers die na het bereiken van de AOW-leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan met werkgever zijn uitgezonderd op dit artikel. Ten aanzien van de loondoorbetaling bij ziekte wordt in hun geval de “Wet werken na de AOW gerechtigde leeftijd” toegepast.

Met betrekking tot artikel 15 geldt dat de werknemer die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet kan verrichten, verplicht is zich, behalve aan de eventuele controle op grond van voorschriften van de wettelijke uitvoeringsorganen, ook te onderwerpen aan een door of namens de werkgever ingestelde controle.

Aan de werknemer, die zich niet onderwerpt aan de hiervoor bedoelde controle of zich niet gedraagt naar de aanwijzingen van de behandelde geneesheer, kunnen de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen onthouden worden.

Onder bruto periode inkomen wordt in dit artikel 15 verstaan het bruto periode inkomen dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij arbeidsgeschiktheid zou zijn geweest. Bij de vaststelling van dit bruto periode inkomen wordt eventueel overwerk echter niet in aanmerking genomen.

- 1.8 Van de mogelijkheid voor Aviko Rixona om 50% van de wettelijk gedifferentieerde WGA- premie (WGA vast en WGA flex) op het nettoloon van de werknemer te verhalen zal geen gebruik gemaakt worden.

Artikel 16

Uitkering na overlijden

- 1.1 Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende periode inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten schaalsalaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
- 1.2 Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
- De langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan;
 - Degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze;
 - De minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen;
 - Degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- 1.3 Geen uitkering is verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 17

Eindejaarsuitkering van (14e periode)

Als onderdeel van de salarisbetaling over de 13^e periode ontvangen wordt een eindejaarsuitkering toegekend van (afgerond) 7,7% over het basissalaris en ploegentoeslag, zoals uitbetaald in het betreffende kalenderjaar. Hiervoor is het volgende van toepassing:

- De 14^e periode is onderdeel van het salaris voor het berekenen van de vakantietoeslag en is onderdeel van het pensioengevend salaris en de pensioengrondslag.
- Voor het berekenen van het basisuurloon en daaraan gekoppeld het basissalaris wordt de 14^e periode niet meegerekend. Het telt dus onder meer niet mee voor de berekening van de toeslagen voor de ploegendienst, overwerk en inconvenienten uren en feestdagen.
- De 14^e periode wordt naar verhouding van de duur van het dienstverband over het kalenderjaar pro rato uitgekeerd.

Artikel 18

Salarisbetaling

De werkgever is verplicht het salaris, vergoeding wegens verzuim daaronder begrepen, uiterlijk op de laatste dag van de betalingsperiode betaalbaar te stellen. De salarisspecificatie zal vermelden:

- De naam van de werknemer;
- De periode waarop de salarisbetaling betrekking heeft;
- Brutosalarisbedrag en eventuele andere beloningen;
- De verrichte inhoudingen.

Artikel 19

Pensioenregeling

1. Pensioenfondsen PGB

De werknemers die vallen onder deze cao hebben recht op een pensioenregeling, zoals beschreven in het Pensioenreglement van Pensioenfondsen PGB. Dit reglement is van toepassing op alle werknemers die onder de cao vallen, met inachtneming van de specifieke voorwaarden en bepalingen die daarin zijn opgenomen.=

2. Pensioenreglement

De huidige pensioenregeling (cijfers 2026, FTK) heeft de volgende kenmerken:

- Middelloodregeling met een vaste beschikbare premie (CDC-regeling);
- Totale pensioenpremie: 21,85% van het (gemaximeerd) pensioengevend salaris;
- Bijdrage medewerker daarvan: 6,55% van de pensioengrondslag;
- Opbouwpercentage Ouderdomspensioen (68 jaar): 1,875%;
- Levenslang partnerpensioen: 70% van Ouderdomspensioen (helpt op risicobasis);
- Tijdelijk wezenpensioen: 14% van Ouderdomspensioen;
- AOW-franchise: € 19.399
- Maximum pensioengevend salaris: € 137.800
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid: tot 100% in 6 klassen;

Deze regeling is vastgelegd in een Pensioenreglement. De voorwaarden en bepalingen van het Pensioenreglement zijn integraal onderdeel van deze cao. Alle werknemers zijn gehouden aan de bepalingen van dit reglement, dat raadpleegbaar is bij de werkgever via SharePoint.

Overige collectieve aanvullende verzekeringen (bij PGB):

- Tijdelijk partnerpensioen/Anw-hiaatverzekering: € 7.218 per jaar
- Wia-excedentpensioen: 70% van het excedentsalaris

3 Wijzigingen

Wijzigingen in het Pensioenreglement worden door CAO-partijen bepaald en tijdig gecommuniceerd aan de werknemers .

4 Nieuw pensioenstelsel (streefdatum 1 januari 2027)

Zoals voor alle werkgevers die aangesloten zijn bij een pensioenfondsen, gold ook voor Rixona de wettelijke eis (Wet toekomst pensioenen, Wtp) om een transitieplan op te stellen voor 1 januari 2025. In dat plan staat hoe de pensioenregeling in het nieuwe stelsel eruit komt te zien en wat er gebeurt met het al opgebouwde pensioen in het oude stelsel.

Gedurende 2024 heeft een Pensioenwerkgroep – bestaande uit een werkgevers- en vakbondsdelegatie - zich beziggehouden met het ontwerpen van deze nieuwe pensioenregeling voor Rixona en met alle keuzes die daarbij te maken zijn. Op basis van de adviezen van de pensioenwerkgroep en de berekeningen door Pensioenfondsen PGB is een keuze gemaakt voor een 'Solidaire premierregeling' bij Pensioenfondsen PGB en is PGB verzocht om de opgebouwde pensioenen daarbij in te varen in het nieuwe stelsel. Ook voor de overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's zijn goede oplossingen gevonden.

De nieuwe pensioenregeling binnen de Wtp heeft de volgende kenmerken:

- Solidaire premierregeling (SPR) (met invaren);
- Pensioenambitie: 75% van de gemiddelde pensioengrondslag;
- Netto (spaar) premie: ca. 25,55% van de pensioengrondslag;
- Bijdrage medewerker: 6,9% van de pensioengrondslag;
- Tijdelijke extra spaarpremie voor medewerkers tussen 50 en 65 jaar;
- Partnerpensioen (risicobasis): 35% van pensioensalaris;
- Tijdelijk wezenpensioen (risicobasis): 20% van pensioensalaris – tot 25 jaar;
- AOW-franchise: € 19.399 (2026);
- Maximum pensioengevend salaris: € 137.800 (2026);
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid: ja, stijgende grondslag na ingang;

De aanvullende verzekeringen (bij PGB) zullen ongewijzigd worden voortgezet in het nieuwe stelsel.

De vakbonden hebben de leden geraadpleegd over dit voorstel tot wijziging van de pensioenregeling en het invaren, met een positieve uitkomst. Pensioenfondsen PGB zal deze nieuwe pensioenregeling op verzoek van Rixona gaan uitvoeren, naar verwachting per 1 januari 2027. Het Transitieplan is beschikbaar bij PGB.

Artikel 20

RVU-regeling

1. Doel van de regeling

Deze regeling heeft tot doel werknemers met zwaar werk de mogelijkheid te bieden om eerder te stoppen met werken in de periode voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, binnen de fiscale vrijstelling zoals bedoeld in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964 en de geldende wetgeving per 2026.

2. Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op werknemers die:

- binnen maximaal 36 maanden voorafgaand aan hun AOW-gerechtigde leeftijd verkeren;
- in dienst zijn bij werkgever op het moment van instroom in de RVU;
- werkzaam zijn (geweest) in een functie die is aangemerkt als zwaar werk conform de door sociale partners overeengekomen zwaar werk functielijst. Deze functielijst is tot stand gekomen door een door sociale partners overeengekomen methodologie
- Het arbeidsverleden tot 5 jaar voor ingang van de RVU wordt meegenomen, indien in de daarin voorafgaande 10 jaar gewerkt is bij Rixona in een zwaar werk functie conform de zwaar werk functielijst.

3. Duur

De RVU-uitkering wordt toegekend voor een periode van maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd.

4. Uitkeringshoogte

De RVU-uitkering bedraagt het fiscaal vrijgestelde bedrag (algemene drempelvrijstelling) zoals jaarlijks vastgesteld door de Belastingdienst (per periode, bruto - in 2026: 2.176 per periode). Jaarlijks wordt de hoogte van de uitkering per 1 januari van een jaar opnieuw vastgesteld door de belastingdienst en zal door werkgever worden gevolgd.

- In bepaalde situaties wordt tevens een (deel van) de aanvullende drempelvrijstelling als aanvulling op de RVU-uitkering toegekend:
 - Indien een werknemer in het volledige kalenderjaar voorafgaand aan de RVU-toetreding een jaarinkomen had dat lager was dan EUR 45.000 wordt de maximale aanvullende drempelvrijstelling toegekend (in 2026: EUR 277 per periode).
 - Indien een werknemer in het volledige kalenderjaar voorafgaand aan de RVU-toetreding een jaarinkomen had dat lager was dan EUR 60.000, maar hoger dan EUR 45.000 wordt 50% procent van de maximale aanvullende drempelvrijstelling toegekend (in 2026: EUR 139 per periode).
- Hierbij geldt het volgende:
- Het jaarinkomen is hierbij gedefinieerd als het (deeltijd) vast jaarsalaris, inclusief vakantiegeld, 14e periode en (ploegen) toeslagen
 - De hoogte van de aanvullende drempelvrijstelling wordt jaarlijks per 1 januari van en jaar door de belastingdienst vastgesteld en zal door werkgever worden gevolgd.
 - De inkomensgrenzen die worden gehanteerd voor de toepassing van de aanvullende drempelvrijstelling worden geïndexeerd bij een collectieve salarisaanpassing (zie art 20.5.1)
- De uitkeringsbedragen zijn gedefinieerd op basis van een full time dienstverband. Deeltijdwerkers ontvangen een bedrag naar rato van het percentage van het voltijdsdienstverband
 - De uitkering wordt elke periode van 4 weken uitbetaald en stopt uiterlijk bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer.
 - Indien een werknemer met een RVU-uitkering komt te overlijden, wordt de 25% van de restende termijnen van de RVU-uitkering uitbetaald aan de gewezen partner van de werknemer.

5. Aanvraag en besluitvorming

De werknemer die overweegt om gebruik te maken van de RVU regeling bieden wij de mogelijkheid om, op kosten van de werkgever, inzicht te krijgen in huidige en toekomstige financiële situatie en de daarbij te maken keuzen. Werkgever heeft hiervoor afspraken gemaakt met een externe partij.

De werknemer dient de aanvraag voor gebruikmaking van de RVU uiterlijk 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum schriftelijk in.

Artikel 22

Duurzaam Inzetbaarheid budget

Het duurzaam inzetbaarheidsbudget (DI budget) is een instrument om verlof te sparen voor duurzame inzetbaarheidsdoelen, waarbij geen vervalt termijn van toepassing is.

Hiervoor gelden de volgende kernaafspraken:

- De maximum omvang van het DI budget bedraagt 20 maal de arbeidsduur
- Sparen in het DI budget kan vanuit
 - Bovenwettelijke vakantie-uren (bovenwettelijk deel reguliere vakantie-uren (13 lid 2.1) en leeftijdsdagen (13 lid 2.2))
 - Overuren, inclusief tijd voor tijd

Bestedingsdoelen van het DI budget, die gedurende alle levensfasen in de loopbaan de medewerker kunnen ondersteunen:

- Extra ouderschapsverlof, extra zorgverlof of mantelzorgverlof (boven de wettelijke regelingen),
- Wekelijks of tijdelijk minder te gaan werken om de werkbelasting te verminderen;
- Langdurig verlof zoals sabbatical of opname voorafgaand aan pensioen.
- Studieverlof
- Opleiding
- Vitaliteit.

Artikel 23

EVC

Rixona zal EVC-trajecten blijven faciliteren. Daar waar gewenst door werknemer of werkgever kan worden gestart met vervolgoopleidingen. Het betreft hier een continu proces waar Rixona haar inspanningen samen met de werknemers zal blijven verrichten.

Artikel 24

Kostenvergoedingen

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

- 1.1 Van deze regeling zijn die werknemers uitgesloten die voor de vervulling van hun functie een vervoermiddel van de werkgever tot hun beschikking hebben.
- 1.2 De werkgever vergoedt de maximale fiscaal vrijgestelde reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer
- 1.3 De reiskosten worden standaard vergoed op declaratiebasis (voor dagen waarop gereisd wordt naar de werklocatie)
- 1.4 Indien een medewerker naar een vaste werklocatie reist volgens een vast reispatroon is een vaste vergoeding ook mogelijk. Deze vaste onbelaste reiskostenvergoeding is ook gebaseerd op de fiscale regelgeving (fiscaal forfait voor woon-werkverkeer).

Voor een medewerker in 5 -ploegendienst wordt op basis van dit fiscale kader op voltijds basis uitgegaan van 181,9 werkdagen per jaar. In geval van een dagdienstfunctie wordt op voltijds basis uitgegaan van 214 werkdagen. De berekende vergoeding wordt als vast bedrag per periode uitbetaald.

In geval van een opkomstdag waarbij naar de werklocatie gereisd moet worden kunnen de reiskosten van die dag separaat worden gedeclareerd.

Bij langdurige ziekte van een medewerker wordt de vaste reiskostenvergoeding stopgezet in de eerste volle periode na de ziekmelding. De vaste reiskostenvergoeding wordt hervat in de eerste volle periode na de hersteld melding. In de tussenliggende periode kan de medewerker de reiskosten per dag declareren.

Medewerkers die re-integreren kunnen gedurende de re-integratieperiode de reiskosten per dag declareren.
- 1.5 De uitbetaling van reiskosten geschiedt gelijktijdig met de periodieke salarisafrekening.
- 1.6 Rixona zal de eventueel niet gebruikte fiscale ruimte uit het reiskostenforfait voor fiscaal vriendelijke uitkering van het brutoloon aan wenden, tenzij werknemer aangeeft dit niet te willen.

Reiskostenvergoeding dienstreizen

- 2.1 Indien een werknemer incidenteel op verzoek of met toestemming van de werkgever een reis moet maken in het kader van zijn werkzaamheden, woon-werkverkeer buiten beschouwing gelaten, dan wordt deze reis aangemerkt als een dienstreis.
- 2.2 Voor dienstreizen wordt gebruik gemaakt van openbaar vervoer, tweede klasse. Indien daarmee belangrijke tijdswinst of kostenbesparing is te behalen, kan de privéauto van de werknemer, dan wel een auto die reeds ter beschikking staat van een werknemer van de werkgever, worden gebruikt.
- 2.3 Bij gebruikmaking van openbaar vervoer worden de kosten van dat openbaar vervoer, na overleg van nota's, volledig vergoed. De kosten van vervoer met een auto die door de werkgever ter beschikking is gesteld worden door de werkgever gedragen.
- 2.4 De kosten van een privéauto worden in overwegende mate bepaald door factoren die met het gebruik tijdens dienstreizen geen noodzakelijk verband houden. Zo zijn bijvoorbeeld de kosten voortvloeiend uit onder andere de keuze voor een bepaalde prijsklasse, type en uitvoering geheel op privéoverwegingen gebaseerd.
- 2.5 De werknemer kan niet worden verplicht tot het gebruik van een privéauto voor dienstreizen.
- 2.6 De onder 2.12 genoemde autokostenvergoeding vermeldt de maximum standaard vergoeding van kosten die voor de werknemer zijn verbonden aan het zakelijk gebruik van de privéauto.
- 2.7 Het aantal voor vergoeding in aanmerking komende kilometers wordt per dienstreis berekend en is gelijk aan het aantal werkelijk gereden kilometers met als maximum het aantal kilometers volgens de kortste en meest gebruikelijke route van de stand-/woonplaats naar de plaats(en) van bestemming en terug. Op het aantal kilometers worden de volgens de fiscale definitie verreden kilometers woon-werkverkeer (voor zover van toepassing) in mindering gebracht.
- 2.8 Algemeen geldt dat het gebruik van een privéauto bij dienstreizen geheel voor rekening en risico van de werknemer geschiedt. Het vergoeden van autokosten door de werkgever betekent nimmer de aanvaarding door de werkgever van enig risico of enige aansprakelijkheid. Indien door de werknemer duidelijk kan worden aangetoond dat tijdens een dienstreis schade aan de auto of persoonlijke eigendommen buiten zijn/haar schuld is ontstaan, kan aan de werkgever een verzoek tot gedeeltelijke of volledige vergoeding van deze schade worden gericht. Een dergelijk verzoek zal tegen het licht van de redelijkheid en het zorgvuldig handelen van de werknemer worden beoordeeld. Enige vorm van schadevergoeding aan de werknemer geschiedt slechts in het geval van een lagere schadevergoeding door een verzekeringsmaatschappij dan de werkelijk aantoonbare schade.
- 2.9 De werknemer draagt er zorg voor dat de ten behoeve van dienstreizen gebruikte auto voldoende is verzekerd (dat wil zeggen tenminste WA met een minimale dekking van 2,2 miljoen euro), alsmede een inzittendenverzekering (waarin invaliditeit is afgedekt tot een bedrag van minimaal € 20.000,- en overlijden tot een bedrag van minimaal € 10.000,-, en dat hij de werkgever van elke aansprakelijkheid in verband met of als gevolg van dit gebruik jegens hem-/haarzelf en jegens derden zal vrijwaren. Voorts wordt een uitgebreide cascoverzekering (zgn. all-risk) aanbevolen, doch dit is niet verplicht. De kilometervergoeding strekt mede ter tegemoetkoming van de aan de verplichte en aanbevolen verzekeringen verbonden kosten. De vergoeding wordt bovendien geacht mede betrekking te hebben op eventuele niet verhaalbare schaden aan de auto.
- 2.10 Zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan passagiers mee te nemen en/of goederen te vervoeren anders dan uit hoofde van de werkzaamheden noodzakelijk is.
- 2.11 Met betrekking tot de wijze van registratie en declaratie gelden de bedrijfsregels ter zake.
- 2.12 Werknemers die dienstreizen maken met hun privéauto ontvangen per gereden kilometer € 0,30 waarbij voor zover het fiscale kader dit toestaat de vergoeding onbelast wordt uitgekeerd. Het eventueel resterende deel wordt belast uitgekeerd.
- 2.13 In de regeling wordt geen rekening gehouden met eventuele voor- of nadelen voortvloeiend uit het gebruik van dieselolie of LPG als motorbrandstof.
- 2.14 Een vergoeding voor parkeer-, tol- en veergelden is opgenomen in de onder 2.12 aangeduide vergoeding per gereden kilometer.
- 2.15 Verkeersovertredingen komen in alle voorkomende gevallen ten laste van de werknemer.

Verhuiskostenvergoeding

3. Het recht op een belastingvrije vergoeding bestaat als:
 - De werkgever het uit bedrijfsbelang noodzakelijk acht dat de werknemer zich dicht bij het bedrijf vestigt;
 - De verhuizing binnen 2 jaar na de datum van indiensttreding bij werkgever dan wel de overplaatsing plaatsvindt;
 - De werknemer meer dan 25 kilometer van het werk woont en verhuist waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% kleiner wordt.

Indien aan deze voorwaarden wordt voldaan, dan zal bij de verhuizing een netto vergoeding worden toegekend van

maximaal een bruto basissalaris, vermeerderd met de (vooraf geaccordeerde) kosten van transport.

BHV, EHBO, vergader-uren, etc.

4. Uren die niet vallen onder de werktijd conform dienstrooster, voor het deelnemen aan een EHBO-opleiding/-oefening en BHV alsook voor het deelnemen aan vergaderingen, worden, voor zover zij in opdracht van de werkgever plaatsvinden, vergoed op basis van het uurloon en een vergoeding van € 33,00 bruto per 2 uur. Voor de deelname aan vergaderingen geldt een vergoeding van het normale uurloon. Indien de werknemer extra moet terugkomen naar het bedrijf voor een oefening/vergadering worden de reiskosten vergoed.

Studiekostenvergoeding

5. Werknemers kunnen aanspraak doen gelden op vergoedingen voor studiekosten in de gevallen en onder de voorwaarden als omschreven in het studiereglement.

Bijdrage ziektekostenverzekering

6. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten van € 27,50 bruto per 4 weken.

Thuiswerkvergoeding

7. De werknemer ontvangt een thuiswerkvergoeding van € 3,50 per dag dat de werknemer thuiswerkt, waarbij voor zover het fiscale kader dit toestaat de vergoeding onbelast wordt uitgekeerd. Het eventueel resterende deel wordt belast uitgekeerd.
Werknemers kunnen een thuiswerkdag alleen declareren, als er niet ook op die dag naar de werklocatie wordt gereisd (geen samenloop met reiskostenvergoeding).

Artikel 25

Collectieve verzekeringen

- 1.1 Voor werknemers wordt een collectieve WGA – hiaat verzekering voor alle werknemers afgesloten (momenteel nog een vrijwillige verzekering). De premie komt voor rekening van de werknemer. Rixona faciliteert deze regeling door de premie bruto in te houden bij de werknemer en te storten bij de verzekeraar. Er is een mogelijkheid voor werknemers die niet willen deelnemen, om een afstandsovereenkomst in te vullen. Dit kan na het maken van een afspraak met HR. Gebruik maken van de optie tot uitschrijving wordt afgeraden in verband met mogelijk grote financiële gevolgen.
- 1.2 Werkgever heeft een collectieve ongevallenverzekering voor haar werknemers afgesloten.
- 1.3 De werkgever is aangesloten bij de PAWW. De premie komt voor rekening van de werknemer. Rixona faciliteert deze regeling door de premie bruto in te houden bij de werknemer en te storten in het PAWW-fonds. Deelname is verplicht. Hiervan kan individueel niet worden afgeweken.

Artikel 26

Jubileumuitkering

- 1.1 Voor de berekening van het aantal dienstjaren wordt het dienstverband bij de huidige deelnemingen of haar rechtsvoorgangers meegeteld, indien en voor zover de diensttijden aansluitend zijn. Indien het dienstverband bij volledige arbeidsongeschiktheid na het eerste WIA jaar niet wordt beëindigd, gelden de niet-actieve dienstjaren na het eerste WIA jaar niet als dienstjaren voor de toekenning van de jubileumuitkering.
- 1.2 Bij dienstjubilea wordt een uitkering verstrekt tot maximaal het ter zake fiscaal vrijgestelde bedrag. Volgens de thans bestaande fiscale voorschriften geldt dat bij dienstjubilea de onderstaande bedragen worden uitgekeerd:
 - 25-jarig dienstjubileum: 1,086 periodesalaris;
 - 40-jarig dienstjubileum: 1,086 periodesalaris.
- 1.3 Onder periodesalaris wordt in deze regeling verstaan het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag, exclusief vakantiegeld, 14^{de} periode en vaste en variabele bijzondere beloningen, gedeeld door 13.
- 1.4 De kosten die verbonden zijn aan de door de werkgever aangeboden viering van het dienstjubileum (receptie, etc.) worden door de werkgever tot maximaal € 454,- vergoed.

Artikel 27

Vakbondswerk

- 1.1 Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad zal de werkgever, indien de vakbonden daartoe de wens te kennen geven, binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd aan hen de gelegenheid geven hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, mits daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.
- 1.2 Indien de vakbonden ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.
- 1.3 Tussen de werkgever en de vakbonden zal overleg worden gepleegd over aard, omvang en vorm van de nodige faciliteiten. Deze faciliteiten zullen tenminste bestaan uit:
 - het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor vakbondsbijeenkomsten;
 - het vrijaf geven aan vakbondskaderleden, voor zover de arbeidsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde vakbondsbijeenkomsten over bedrijfsaangelegenheden;
 - beschikbaarstelling -als regel buiten de werktijd- van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
 - beschikbaarstelling van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van vakbondskaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakbonden.In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.
De vakbondsbestuurder kan zich bij dit overleg, indien gewenst, laten vergezellen door een of twee bestuursleden van de bedrijfsledengroep. Indien de vakbondsbestuurder andere onderwerpen wil bespreken, dan behoudt de werkgever het recht per geval te beslissen of de vakbondsbestuurder zich al dan niet door een delegatie mag laten vergezellen.
- 1.4 Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep en/of een centrale kadergroep voor zover betrekking hebbend op vestigingen binnen het Nederlandse rechtsgebied, een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.
- 1.5 De werkgever draagt er zorg voor dat de dagelijkse bestuursleden van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt. Een en ander geldt niet in geval van ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.
- 1.6 Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De werkgeversbijdrage zal worden verdeeld op basis van de feitelijke ledenaantallen. Peildatum die wordt gehanteerd is de ingangsdatum van de cao. Daarbij geldt als voorwaarde dat de vakbonden zich zullen onthouden van voor werkgever schadelijke publiciteit.

Artikel 28

Wijziging beloning in ruil voor vergoeding van vakbondscontributie

De werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het ruilen van loon ten behoeve van de vakbondscontributieregeling waardoor een fiscaal voordeel wordt bereikt. In dit kader kan door de werknemer als financiering worden gebruikt:

- Uitkering ingevolge artikel 17 van de cao (eindejaarsuitkering);
- Salarisbetaling in periode 13 van enig jaar.

De bruto loonsverlaging werkt door in het brutoloon voor de sociale verzekeringen, het vakantiegeld en de pensioengrondslag.

De uitvoering van de regeling is neergelegd in het reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van Rixona.

Artikel 29

Tussentijdse wijzigingen

- 1.1 Ingeval zich een dusdanige wijziging van sociaal-economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijze niet langer aan de salarispalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
- 1.2 Ingeval tussen contractanten verschil van mening bestaat over het feit of inderdaad een wijziging van sociaal-economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd.

Artikel 30

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze cao treedt in werking op 1 mei 2026 en eindigt 7 november 2027 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Partijen ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Rixona B.V
te Venray

FNV
te Utrecht

CNV
te Utrecht

Bijlagen

Bijlage I Functieraster

Funcatiegroep	Algemeen	Commercie & Supply chain	Finance	Productie	Techniek	HR	QA/QC
9 170 - 194	01.06 - Teamleader <u>agriculture</u> <u>department</u>	02.06 - Demand planner 02.21 - Customer service representative front office supplement	03.02 - Administrator	04.24 – <u>Veiligheidskundige</u> 04.17 - <u>Shifileader</u> processing 04.21 - <u>Performance</u> <u>coördinator</u>	05.12 - ICT specialist 05.05 - Technical specialist 05.06 - Technician industrial automation		07.08 - Quality officer 07.09 - Quality controller external + supplement coordinator <u>Coordinator WZI</u>
8 145 - 169	01.01 - Management assistentie 158	02.08 - Customer service representative front office 02.05 - Supply chain planner 02.13 - Supervisor warehouse 02.16 - Item master administrator		04.18 - <u>Meewerkend</u> <u>voorman verpakking</u> 04.20 - Coordinator cleaning & pest control	05.08 - <u>Allround</u> technician 05.15 - Werkvoorbereider/ planner		07.01 - Quality controller external 07.02 - Quality controller internal 07.05 - Quality controller lab 07.04 – Microbiological & calibration <u>analyst</u>
7 120 - 144		02.07 - Customer service representative back office	03.04 - <u>Administrative</u> <u>assistant</u> 03.05 - Medewerker debiteurenadministratie	Allround Operator 1.6 - Specialistisch Operator L&D 1.7 – Specialistisch Operator Safety 1.8 – Specialistisch Operator binnen werkgebied			05.07 - Waste water treatment specialist

Funciegroep	Algemeen	Commercie & Supply chain	Finance	Productie	Techniek	HR	QA/QC
6 100 - 119				Operator			07.03a - Quality controller support
5 80 - 99				Basis Operator			
4 60 - 79							
3 40 - 59							
2 20 - 39							

Bijlage II Salarisschalen

Salarisschalen Rixona miv 18/5/2026

omschrijving	2,0% per 18/5/2026								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
00 Functiejaren	2.470,09	2.485,88	2.553,68	2.625,83	2.707,67	2.848,98	2.995,41	3.215,74	3.502,50
01 Functiejaren	2.495,64	2.516,38	2.592,01	2.672,89	2.764,55	2.912,32	3.066,37	3.293,01	3.589,38
02 Functiejaren	2.520,98	2.546,82	2.630,35	2.720,71	2.821,93	2.975,72	3.137,33	3.370,44	3.676,18
03 Functiejaren	2.546,46	2.577,28	2.669,65	2.770,87	2.879,17	3.039,20	3.208,28	3.447,77	3.763,03
04 Functiejaren	2.572,01	2.607,71	2.709,37	2.821,05	2.936,59	3.102,52	3.279,27	3.525,13	3.849,90
05 Functiejaren	2.597,50	2.638,08	2.750,88	2.871,23	2.993,88	3.165,92	3.350,22	3.602,53	3.936,75
06 Functiejaren		2.668,70	2.793,05	2.921,19	3.051,18	3.229,34	3.421,25	3.679,81	4.023,65
07 Functiejaren		2.699,17	2.832,94	2.972,04	3.108,49	3.292,73	3.492,18	3.757,11	4.110,44
08 Functiejaren				3.021,50	3.166,91	3.357,28	3.563,17	3.834,51	4.197,25
09 Functiejaren					3.224,31	3.420,82	3.635,65	3.913,52	4.284,14
10 Functiejaren							3.706,79	3.991,05	4.372,75
11 Functiejaren								4.068,59	4.459,78
12 Functiejaren								4.146,11	4.546,81
13 Functiejaren									4.633,82

1,5% per 24/5/2027

omschrijving	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
00 Functiejaren	2.507,14	2.523,17	2.591,99	2.665,21	2.748,29	2.891,71	3.040,34	3.263,98	3.555,03
01 Functiejaren	2.533,07	2.554,12	2.630,89	2.712,99	2.806,02	2.956,01	3.112,37	3.342,41	3.643,22
02 Functiejaren	2.558,80	2.585,02	2.669,80	2.761,52	2.864,26	3.020,36	3.184,39	3.420,99	3.731,32
03 Functiejaren	2.584,66	2.615,94	2.709,69	2.812,44	2.922,35	3.084,78	3.256,41	3.499,48	3.819,48
04 Functiejaren	2.610,59	2.646,83	2.750,01	2.863,37	2.980,63	3.149,05	3.328,46	3.578,01	3.907,65
05 Functiejaren	2.636,46	2.677,65	2.792,15	2.914,30	3.038,79	3.213,41	3.400,47	3.656,57	3.995,80
06 Functiejaren		2.708,74	2.834,95	2.965,01	3.096,95	3.277,78	3.472,57	3.735,00	4.084,01
07 Functiejaren		2.739,66	2.875,44	3.016,62	3.155,12	3.342,12	3.544,57	3.813,46	4.172,10
08 Functiejaren				3.066,82	3.214,41	3.407,64	3.616,62	3.892,02	4.260,21
09 Functiejaren					3.272,68	3.472,13	3.690,19	3.972,22	4.348,40
10 Functiejaren							3.762,39	4.050,92	4.438,34
11 Functiejaren								4.129,62	4.526,67
12 Functiejaren								4.208,30	4.615,01
13 Functiejaren									4.703,33

Bijlage III Overgangsbepalingen

Behorend bij artikel 7 lid 3.6 Uurloonwaarde deeltijdwerkers

De deeltijdwerknemers die ten tijde van de ingangsdatum van de eerste cao (2007) in dienst zijn, kunnen eenmalig kiezen voor ofwel een uurloon inclusief ADV -uren of exclusief ADV uren.

Overgangsregeling voor werknemers van Rixona Venray in dienst op 31 januari 2006

Met betrekking tot de overgang van de voorheen geldende cao's van Nestlé op 31 januari 2006 naar de nieuwe cao zijn de volgende afspraken gemaakt.

1. De basis voor de onderhavige cao is de cao voor de Groenten- en Fruitverwerkende Industrie 2005 - 2006 (cao G&F).
De cao is van toepassing op alle werknemers met uitzondering van het primair inkomen van de plant- manager en de directeur.
2. Alle functies worden op basis van de ORBA-score in de in bijlage 2 vermelde tabel geplaatst.
Aan de bestaande 9 schalen van de cao G&F is een viertal schalen toegevoegd. Dit leidt tot het in bijlage II weergegeven salarisgebouw.
De schalen 10 t/m 13 zijn gebaseerd op een 40-urige werkweek waarbij geen aanspraak bestaat op ADV.
3. Persoonlijke Toeslag
 - a. De som van het basissalaris, de vakantietoeslag, en de ploegentoeslag per d.d. 31 januari 2006 wordt vergeleken met de som van het basissalaris, de vakantietoeslag, en de ploegentoeslag dat geldt onder de nieuwe cao. Indien de berekende som van 31 januari 2006 hoger is dan de som die geldt onder de nieuwe cao, dan wordt het meerdere aangemerkt als een Persoonlijke Toeslag (PT).
 - b. Voor de functiegroep 1 t/m 10 alsmede voor twee werknemers waarvan de functie viel onder de Nestlé HP cao en die minder dan 40 uur werken, wordt per werknemer de verwachte gemiddelde netto arbeidsduur op jaarbasis berekend volgens de cao G&F en vergeleken met de gemiddelde netto arbeidsduur op jaarbasis volgens de voorheen geldende Nestlé-cao.
 - c. Bij het bepalen van de arbeidsduur zijn de volgende variabelen meegenomen:
 - Contractuele arbeidsduur per week.
 - Feestdagen (gemiddeld op jaarbasis).
 - ADV.
 - Vakantie-uren en
 - Leeftijdsdagen/diensttijddagen.Voor de niet onder punt b genoemde werknemers boven functiegroep 10 zal alleen het verschil in leeftijdsdagen worden gecompenseerd in de PT arbeidsduur.
 - d. Voor het vaststellen van de leeftijdsdagen/diensttijddagen is uitgegaan van de peildatum 31 januari 2006 (met dien verstande dat uitgegaan wordt van 11,5 ADV-dagen in de cao G&F en niet van 9,5 ADV).
 - e. Voor de werknemers die krachtens punt b en c een PT arbeidsduur hebben, wordt het verschil in arbeidsduur in geld omgezet tegen een tarief van 0,58% van het oude fulltime bruto maandsalaris per uur en toegevoegd aan de berekende PT op grond van het verschil in basissalaris, de vakantietoeslag, de en de ploegentoeslag tussen de voorheen geldende cao en de nieuwe cao.
In de berekening PT arbeidsduur zal naast het basissalaris de vakantietoeslag en worden berekend.
 - f. De aldus berekende PT, nader te noemen afbouwPT, wordt met ingang van 1 mei 2006 met de helft van de collectieve loonstijging afgebouwd.
 - g. De afbouwPT (het salarisdeel) wordt uitsluitend meegenomen als grondslag waarover vakantietoeslag, overwerk, consignatietoeslag en pensioenopbouw wordt berekend.
 - h. Indien een werknemer in een hogere functiegroep wordt geplaatst zal de PT inkomen, zoals berekend in sub a van dit artikel, en de PT Functiewaardering, zoals berekend in sub j van dit artikel, met het meerdere inkomen worden afgebouwd.
De PT arbeidsduur, zoals berekend in sub b en c van dit artikel, wordt bij promotie niet afgebouwd.
 - i. Indien de afbouw PT per 31 januari 2006 groter is dan 30% zal de afbouw bij 30% worden gestopt. Het restant zal vanaf dat moment in een loongeïndexeerde PT worden omgezet.
 - j. Voor alle functiegroepen geldt dat er geen afbouw plaats vindt over het deel dat veroorzaakt wordt doordat werknemers als gevolg van de indeling van de Nestlé functiegroep / loongroep naar de functiegroep /

loongroep van de nieuwe cao t.o.v. de functiehouders in de oorspronkelijke functiegroep, in een lagere functiegroep terecht komen. Dit deel van de PT wordt geïndexeerd volgens de loonindex. Over deze PT wordt tevens de overwerktoeslag berekend.

4. De vóór 31 januari 2006 gevormde PT's vanwege een lagere functie en vanwege een Sociale Begeleidingsregeling (SBR) alsmede de bevroren ploegentoeslag, blijven ongewijzigd van kracht, inclusief eventuele indexeringsafspraken. Beide PT's tellen mee voor vakantietoeslag en. De PT SBR telt ook mee voor overwerk, ploegentoeslag, matrixtoeslagen bij overwerk en extra opkomst.
5. Aan werknemers die een ononderbroken 12,5-jarig dienstjubileum bereiken zal 54,17 % van het laatstelijk verdiende bruto periodesalaris (basissalaris plus ploegentoeslag) volgens de geldende fiscale regels worden uitgekeerd.
6. Reeds in dienst zijnde werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 11 kunnen aanspraak maken op de overwerkvergoeding en feestdagtoeslag. Voor nieuw in dienst tredende werknemers geldt deze aanspraak tot maximaal functiegroep 9.
7. Werknemers die werkzaam zijn in een 5 - ploegendienstrooster hebben recht op 200 vakantie-uren per jaar.