

Almatris B.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 juli 2025 t/m 31 december 2026



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor werknemers in dienst van

Almatiss B.V.

te

Rotterdam-Botlek

Looptijd van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026

Ondergetekenden

1 Almatris B.V. te Rotterdam

ter ene zijde

en

2 FNV te Utrecht

Zowel ieder afzonderlijk als
gezamenlijk ter andere zijde

Verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor werknemers in dienst van Almatris B.V. te Rotterdam en ressorterend onder de werkingssfeer van deze cao te zijn overeengekomen.

Inhoudsopgave:

Artikel 1:	Definities.....	4
Artikel 1A:	Arbeidsovereenkomst	5
Artikel 2:	Arbeidstijden.....	6
Artikel 3:	Bijzondere beloningen.....	7
Artikel 4:	Feestdagen	11
Artikel 5:	Vakantie	11
Artikel 5A:	Kopen en verkopen van vrije dagen*	14
Artikel 6:	Seniorenregeling	14
Artikel 7:	Bijzonder verlof	15
Artikel 8:	Vakantietoelage; Dertiende maand.....	17
Artikel 9:	Arbeidsongeschiktheid	17
Artikel 10 A:	Pensioenregeling	19
Artikel 10 B:	Uitkering bij Overlijden	20
Artikel 11:	Voorwaardelijk Individueel Keuzebudget.....	20
Artikel 12:	Kwaliteit van arbeidsplaats, veiligheid, gezondheid en milieu	21
Artikel 13:	Werkgelegenheid	22
Artikel 14:	Organisatiebureaus, fusie en reorganisatie	22
Artikel 15:	Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen.....	23
Artikel 16:	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst.....	23
Bijlage A:	Funcielijst per 1 oktober 2024	24
Bijlage B:	Salarisschalen	25
Bijlage C:	RVU-regeling gedurende de looptijd van de tijdelijke vrijstelling Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)	29
Bijlage D:	Vakbondswerk op het niveau van de onderneming	30
Bijlage E:	Scholing en vorming	31
Bijlage F:	Intentieverklaring inzake beleid Re-integratie arbeidsgehandicapten	32
Bijlage G:	Protocol Wet verbetering poortwachter	33
Bijlage H:	Protocolafspraken behorende bij de looptijd van de cao 2025-2026 (1 juli 2025 tot en met 31 december 2026).	34

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Dienstrooster	:	Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welk tijdstip de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken
Normale arbeidsduur	:	40 uur per week bestaande uit het gemiddeld aantal uren per week, berekend op jaarbasis, gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten aangevuld met roostervrijedaten wel ADV uren
Uurloon	:	0,58% van een maandsalaris
Maand	:	Een kalendermaand
Maandsalaris	:	Het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele beoordelingstoeslag en/of een welvaartstoeslag
Maandinkomen	:	Het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag
Jaarinkomen	:	12 keer het maandinkomen vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 13e maand
Vakvereniging	:	FNV te Utrecht
Werknemer	:	Iedere werknemer in dienst van de werkgever, voor zover zijn/haar/hun functie is geclassificeerd
Werkgever	:	Almatris B.V. te Rotterdam-Botlek
Partner	:	De gehuwde werknemer. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als partner aangemerkt degene met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 1A: Arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd door de werknemer.
2. De werkgever zal de bepalingen van deze cao toepassen met inachtneming van het wettelijke verbod om onderscheid te maken naar fulltime en parttime arbeidsovereenkomsten.

Artikel 2: Arbeidstijden

Onderstaande arbeidstijden zijn eveneens van toepassing op uitzendkrachten en gedetacheerden.

1. De bedrijfstermijn binnen de werkeenheden zal 8 uur per dag en 40 uur per week bedragen.
2. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - A. Een dagdienstrooster dat periodes van 1 week omvat en een normale arbeidsduur van 40 uur aangeeft waarvan op jaarbasis berekend, gemiddeld 37,1 uur per week wordt gewerkt en de overige uren als ADV worden genoten.
 - B. In dagdienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
3.
 - A. Een 2-ploegdienstrooster dat periodes van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur van 40 uur aangeeft waarvan op jaarbasis berekend, gemiddeld 37,1 uur per week wordt gewerkt en de overige uren als ADV worden genoten.
 - B. In 2-ploegdienst wordt normaliter gewerkt op vijf dagen van de week, waarbij de werknemers periodiek van dienst verwisselen.
4. Arbeidsduurverkortingen voor het personeel in dagdienst en 2-ploegdienst.
 1. Aan de werknemers in dagdienst en in 2-ploegdienst zal per kalenderjaar 152 uur arbeidsduurverkortingen (ADV) worden toegekend. Deze 152 uur is van toepassing op een fulltime dienstverband. De werknemer die parttime werkt en de werknemer die in het lopende kalenderjaar in- of uitdienst treedt, heeft recht op een evenredig aantal ADV uren.
 - 2A. Arbeidsduurverkortingen zal tijdig tevoren, rekening houdend met eventuele pieken in het werk, in het dienstrooster worden vastgelegd. De ADV zal niet geclusterd worden ingeroosterd, maar gespreid over het jaar.
 - 2B. Indien de werknemer op ingeroosterde ADV arbeidsongeschikt is, vervalt zijn aanspraak daarop.
 - 2C. Deze roostering zal afdelingswijze worden behandeld. Indien uit een dergelijke behandeling problemen zouden voortvloeien, behoudt de desbetreffende vakvereniging zich het recht voor een en ander met de werkgever te bespreken.
 - 2D. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op uren waarmee het dan vastgestelde rooster wordt overschreden, zullen deze uren worden beloond volgens het bepaalde in Artikel 3, leden 4, 5 en 6.
3. Indien de ADV niet is ingeroosterd, vervalt per maand arbeidsongeschiktheid, 12 uur.
5.
 - A. Er geldt een volcontinuïteitsrooster dat in vijf-ploegdienst wordt gelopen. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week waarvan op jaarbasis berekend, gemiddeld 33,6 uur per week wordt gewerkt en de overige uren als roostervrij worden genoten.
 - B. In volcontinuidienst wordt normaliter gewerkt op alle dagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
 - C. In semi volcontinuidienst wordt gewerkt op alle dagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en ochtenddienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.

Artikel 3: Bijzondere beloningen

De bijzondere beloningen zijn ook van toepassing op uitzendkrachten.

1. Algemeen

Het maandsalaris wordt geacht de normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit de normale functieervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functieervulling worden mede verstaan incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven;

A. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

Volcontinuidienst	30 % van het maandsalaris
Semi volcontinuidienst (zonder nachtdienst)	21,63 % van het maandsalaris
2-ploegendienst, waarbij niet op zaterdag wordt gewerkt	13 % van het maandsalaris
2-ploegendienst, waarbij wel op zaterdag wordt gewerkt	16 % van het maandsalaris

B. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder A genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht, een en ander met inachtneming van het onder C van dit lid bepaalde.

C. De werknemer uit de dagdienst, die in de ploegendienst invalt, wordt gedurende maximaal 10 diensten beloond volgens het onder B of C respectievelijk F van lid 4 bepaalde. Omvat de periode van invallen meer dan 10 diensten, dan geldt van meet af aan de betreffende toeslag voor ploegenarbeid.

D. Werknemers, die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond dienstrooster c.q. naar een dagdienst, ontvangen:

I. Indien zij korter dan een half jaar in ploegendienst hebben gewerkt:

de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand;

II. Indien zij een half jaar, maar niet langer dan 3 jaar in de ploegendienst hebben gewerkt; de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende maand en de volgende maand.

III. Indien zij langer dan 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt; de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende:

- de lopende en de 2 volgende maanden 100 %
 - de 3 volgende maanden: 80 %
 - de 3 volgende maanden: 60 %
 - de 2 volgende maanden: 40 %
 - de 2 volgende maanden: 20 %
- van dat geldbedrag;

IV. Indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt;

de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende:

- de lopende maand: 100 %
 - de 6 volgende maanden: 80 %
 - de 6 volgende maanden: 60 %
 - de 6 volgende maanden: 40 %
 - de 6 volgende maanden: 20 %
- van dat geldbedrag;

V. Indien zij in verband met de afname van de belastbaarheid en ter bescherming van de gezondheid, dit vastgesteld door een Arbo-dienst en na eventueel een door de werkgever betaalde onafhankelijke second opinion welke bindend zal zijn en zij ten tijde van de terugplaatsing langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt;

- de lopende maand: 100 %
- de volgende 6 maanden: 80 %
- de volgende 6 maanden: 60 %
- de volgende 6 maanden: 40 %
- de volgende 6 maanden: 20 %

van de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag.

VI. Een op medische gronden voor ploegendienst afgekeurde werknemer die binnen het kader van artikel 9 herplaatst is in een dagdienstfunctie ontvangt voor een periode van maximaal 36 maanden, of indien hij 58 jaar en ouder is en in dienst was voor 31-03-2007, de laatst betaalde ploegentoeslag als vast gefixeerd geldbedrag

Een en ander mits;

A. De ongeschiktheid voor de ploegendienst is vastgesteld door een arts van de Arbo-dienst respectievelijk UWV;

B. De werknemer ten tijde van de afkeuring tenminste 15 jaar onafgebroken bij de werkgever in ploegendienst werkzaam is geweest;

C. De werknemer bij de werkgever blijft. De hierboven bedoelde toeslag zal geen deel uitmaken van het maandsalaris en zal derhalve niet mee stijgen met een verhoging van de salarisschalen. Bij overplaatsen in een met een hoger percentage toeslagen beloond dienstrooster, bij her classificatie van de functie of bij plaatsing in een hogere ingedeelde functie zal de toeslag evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt. Tevens zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden. Verhogingen van de sociale verzekeringsuitkeringen in verband met prijscompensatie zullen echter niet verrekend worden.

3. Vergoeding voor consignatie

De werknemer, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag de volgende percentages van het maandsalaris:

maandag tot en met vrijdag	0,5 %
zaterdagen en zondagen	2,5 %
feestdagen	3,0 %

Daar Almatris B.V. geen 5-ploegendienst kent voor de elektriciens, waardoor de frequentie van het extra opkomen voor de geconsigneerde elektriciens hoger ligt wegens het ontbreken van een elektricien op het bedrijf, gelden voor hen de volgende percentages van het maandsalaris:

maandag	1,66 %
dinsdag tot en met vrijdag	0,83 %
zaterdagen en zondagen	2,50 %
feestdagen	3,00 %

4. Overwerk en sprongtoeslag (shiftchange)

A. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waarvoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

- B. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen de 45 dagen moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. Indien echter een werknemer in de volcontinudienst op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid verricht, kan de gecompenseerde vrije tijd wel op zaterdag respectievelijk zondag worden opgenomen.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder B wordt op de onder C genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

- | | |
|--|----------------|
| – voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag | 0,58 % per uur |
| – voor uren opgenomen op zaterdagen | 0,87 % per uur |
| – voor uren opgenomen op zondagen | 1,16 % per uur |

- C. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijding bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:

- | | |
|--|--------|
| 1. uren op maandag t/m vrijdag | 0,87 % |
| 2. uren op zaterdagen | 1,02 % |
| 3. uren op zondagen | 1,16 % |
| 4. uren op feestdagen | 1,74 % |
| 5. uren op roostervrije zaterdagen respectievelijk
maandagen van personeel in 2-ploegendienst | 1,02 % |
| 6. uren op roostervrije dagen van <u>personeel in volcontinudienst</u> | |
| A. op maandag t/m vrijdag | 1,16 % |
| B. op zaterdagen | 1,45 % |
| C. op zondagen | 1,74 % |
| D. op feestdagen | 2,32 % |

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2, 3 en 4 van dit lid C.

- D. Per maand worden de ingevolge deze regeling toegekende percentages getotaliseerd en afgerond naar boven op een heel procent.
- E. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in Artikel 4.
- F. Indien in opdracht van de werkgever incidenteel arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in Artikel 2 lid 2b, 3b en 5b c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven.
 Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m zaterdag 0,29 %, op zondag 0,58 % en op feestdagen 1,16 % van het maandsalaris.
- G. Werknemers in ploegendienst die, anders dan door eigen toedoen, overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst (shift change) ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder F van dit lid bepaalde, per overgang een éénmalige toeslag van 1,5 % van het maandsalaris.
 Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 5 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
- H. Het verrichten van overwerk gebeurt op vrijwillige basis, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten.
- I. De werknemer in de 2-ploegendienst zal op een feestdag niet anders zijn dan op vrijwillige basis overwerken.

- J. In geval een werknemer een leidinggevende functionaris vervangt, ontvangt de vervanger hiervoor een toeslag van 10% van zijn uurloon per vervangend uur. Er zijn aanvullende regelingen voor plaatsvervangend Laboratory Supervisor en Maintenance Supervisor. De regeling is uitgewerkt in het HR-Manual.
5. Slaapuren
- A. De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren vallende tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende werkdag, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, evenzoveel roosteruren en per opkomst één extra uur verzuim met behoud van maandsalaris. Als het overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 04.00 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op verzuimuren.
- B. De werknemer in ploegdienst, die in aansluiting aan zijn roosterdienst overwerk moet verrichten, gedurende meer dan 4 uren, heeft eveneens recht op evenveel roosteruren verzuim met behoud van maandsalaris als deze 4 overuren worden overschreden.
- C. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk binnen hetzelfde etmaal hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend. De tijd waarin het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend aan het overwerk.
6. Extra opkomen
- A. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar de fabriek moet maken voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij daarvoor per opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het maandsalaris:
- | | |
|------------------------------|-------|
| - op maandag t/m vrijdag | 1,0 % |
| - op zaterdag | 1,5 % |
| - op zondag en op feestdagen | 2,0 % |
7. Bij indeling in een lager geclassificeerde functie als gevolg van demotiebeleid, niet functioneren (niet door wijziging functie classificatie of reorganisatie) of op eigen verzoek geldt voor een werknemer, dat zijn salaris zal worden aangepast aan de nieuwe functieschaal. Het nieuwe salaris zal worden aangevuld met een toeslag zodanig, dat op het moment van overgang het nieuwe salaris en toeslag gelijk zullen zijn aan het maandsalaris dat hij voor de overplaatsing genoot. Op het nieuwe maandsalaris zullen de algemene ontwikkelingen van toepassing zijn die op de salarisschaal worden toegepast.
- De hierboven bedoelde toeslag zal geen deel uitmaken van het nieuwe maandsalaris en zal derhalve niet mee stijgen met een verhoging van de salarisschalen. Bij overplaatsen in een met een hoger percentage toeslagen beloond dienstrooster, bij herclassificatie van de functie, bij aanpassing van de salarisschaal of bij plaatsing in een hogere ingedeelde functie, zal de toeslag evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt. Tevens zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden. Verhogingen van de sociale verzekeringsuitkeringen in verband met prijscompensatie zullen echter niet verrekend worden. Het vorenstaande is eveneens van toepassing op het maandsalaris van de werknemers, die om medische redenen in een lager geclassificeerde functie wordt ingedeeld. In dit geval zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden. E.e.a. mits de ongeschiktheid is vastgesteld door een arts van de Arbo-dienst respectievelijk UWV.
8. Voor het uithakken van de converter en van de Ceramic Pebble Mill zal een bruto toeslag worden betaald van Euro 40,- bruto per werknemer per dag totdat de onaangename omstandigheden van deze werkzaamheden zijn opgelost.
9. Wanneer de werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het geldende dienstrooster van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren vakantietoeslag, de 13e maand en de vakantieopbouw uitgekeerd. De

pensioenopbouw over de uren boven de overeengekomen arbeidsduur wordt gecorrigeerd in het parttime pensioenpercentage.

10. De werknemer die kiest voor deelname aan de door de werkgever collectieve ziektekostenverzekering en het door de werkgever vastgestelde aanvullende (Arbo-)pakket, krijgt hiervoor met ingang van 1 juni 2018 een vergoeding met een maximum van € 360,00 nominaal.

Artikel 4: Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze regeling verstaan:
Nieuwjaarsdag, Koningsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en in lustrumjaren 5 mei.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze regeling worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in de volcontinuïdient betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Werknemers in de volcontinuïdient, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen een toeslag van 1.16 % van hun maandinkomen per op die dag gewerkt uur.
5. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in volcontinuïdient samenvalt met een roostervrije dag, ontvangen deze werknemers een compensatie van 4.64% van hun maandinkomen.

Artikel 5: Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
2. Duur van de vakantie
 - A. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie van in totaal 26 werkdagen c.q. roosterdiensten. De eventueel hoger toegekende rechten per 1 januari 2007 blijven bestaan. Deze 26 dagen zijn van toepassing op een fulltime dienstverband. De werknemer die parttime werkt en de werknemer die in het lopende kalenderjaar in- of uitdienst treedt, heeft recht op een evenredig aantal vakantie uren.

De vakantie wordt ten dele aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen dan wel snipperuren genoten. Waar in deze cao snipperdagen worden genoemd dient zoveel mogelijk snipperuren te worden gelezen. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie voor elke maand dat er een arbeidsovereenkomst is in het vakantiejaar. De berekening van een dergelijke maand geschiedt volgens het bepaalde in lid 4. Tot welk personeel een werknemer behoort wordt voor de toepassing van deze bepaling vastgesteld naar zijn rooster per 1 januari van het lopende kalenderjaar.

- B. De vakantie kan als regel gedurende 3 kalenderweken aaneengesloten worden genoten. Indien organisatorisch mogelijk is, door het inzetten van snipperdagen, een langere periode mogelijk. Wanneer de voornoemde vakantie vanwege zwaarwegend bedrijfsbelang niet op de gewenste wijze kan worden opgenomen, zal de werkgever dit schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer kenbaar maken. Werknemer zal de vakantie dan op een andere gewenst tijdstip kunnen opnemen. De vakantiewetgeving is onverkort van toepassing.

3. De werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar in of uit dienst van de werkgever treedt heeft in dat vakantiejaar, onverminderd het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dat er een arbeidsovereenkomst is in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.
4. Bij indiensttreding van de werknemer gedurende de maand, evenals bij beëindigen van de arbeidsovereenkomst gedurende de maand, wordt door de werknemer, voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde, een zuiver proportioneel recht op vakantie verkregen.
5. Tijdstip van de vakantie
 - A. De aaneengesloten vakantie zal als regel worden toegestaan in de periode van 3 weken direct voorafgaande tot en met 3 weken direct aansluitend aan de schoolvakantie van het basisonderwijs regio Midden.
 - B. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in Artikel 4, waarop vrijaf met behoud van maandinkomen wordt gegeven, zal in overleg met werkgever en werknemer een overeenkomend aantal snipperdagen worden toegekend.
 - C. Vaste snipperdagen worden in het begin van elk kalenderjaar door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De overblijvende vrije snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip dat door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer wordt vastgesteld.
6. Niet opgenomen vakantie/wettelijke vakantiedagen
 - A. De wettelijk vakantierechten, welke niet zijn opgenomen in het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, vervallen per 1 juli van het daaropvolgende jaar. De bovenwettelijke vakantierechten, welke niet zijn opgenomen in de 5 volgende jaren nadat deze zijn verworven, vervallen.
 - B. Cao-partijen zijn van mening dat de wettelijke vakantiedagen dienen te worden opgenomen in het jaar dat ze zijn opgebouwd. Indien de werknemer in november van het lopende jaar deze dagen nog niet heeft opgenomen en/of heeft ingepland, dan treedt de werkgever in overleg met de werknemer om hier alsnog een besteding aan te geven.
7. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden
 - A. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 - B.
 1. Is de onderbreking van de werkzaamheden echter te wijten aan de volgende situaties dan worden nog vakantierechten verworven conform de regels in de vakantiewetgeving:
 - Ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - Het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - Het genieten van verlof, gebaseerd op tijdens een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - Onvrijwillig werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
 - Zwangerschap of bevalling;
 - Adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet Arbeid en Zorg;dan worden nog vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht waarbij de duur van de onderbreking uit respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt. In geval van ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer veroorzaakt, geldt de beperking tot 6 maanden niet.
 2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de in het vorige sublid bedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- C. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar nog leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht:
 - A. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 7 sub B onder 1 en sub C, alsmede in Artikel 7, lid 2 onder A, B, C, , H, N en O gelden niet als vakantie.
 - B. Indien een van de sub A genoemde verhinderingen pas intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van Artikel 7 lid 2 onder A, B, C, en H ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag.
9. Vakantie bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst
 - A. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - B. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig deel van zijn maandinkomen inclusief vakantietoeslag worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze verrekend.
 - C. De werkgever reikt, indien gewenst, de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
10. Uitvoeringsbepalingen
 - A. De werknemer die volgens rooster op zaterdag of zondag of in de nacht van zondag op maandag moet werken kan zijn vakantie opnemen met inachtneming van het bepaalde in lid 2 B.
 - B. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
11. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever een verklaring te overleggen waaruit blijkt hoeveel recht op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 6, bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten, heeft opdat de werkgever weet hoeveel verlofdagen zonder behoud van maandinkomen de werknemer heeft.
12. Het in artikel 9, eerste lid bepaalde ter zake van de Wet Arbeid en Zorg is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5A: Kopen en verkopen van vrije dagen*

1. Werknemers krijgen de gelegenheid om per kalenderjaar tegen de gemiddelde dagloonwaarde maximaal zes bovenwettelijke verlofdagen te verkopen en maximaal acht dagen te kopen. Het kopen van verlofdagen is slechts dan toegestaan indien de wettelijke vakantiedagen in het jaar van opbouw zijn opgenomen. Opname is mogelijk in hele en halve dagen. Regelingen hieromtrent zijn uitgewerkt in het HR Manual.
2. In geval seniorendagen worden gekocht op basis van de 85% regeling (art 6 lid 1), dan kunnen geen vakantiedagen worden verkocht.
3. Met ingang van 1 januari 2025 is de verlooptermijn voor kooppdagen vijf jaar.

Artikel 6: Seniorenregeling

Voor werknemers in dienst op 31 maart 2007 geldt de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde regeling.

1. Op jaarbasis zal het opnemen van extra vrije tijd met behoud van 85% van het op dagbasis berekende maandsalaris worden toegestaan, respectievelijk gedurende maximaal
 - 1 extra vrije dag c.q. dienst bij de leeftijd van 57 jaar
 - 2 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 58 jaar
 - 4 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 59 jaar
 - 10 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 60 jaar
 - 14 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 61 jaar
 - 24 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 62 jaar
 - 36 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 63 jaar
 - 36 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 64 jaar

Het opnemen van deze extra vrije tijd dient vooraf per kwartaal in onderling overleg te worden vastgesteld. Het opnemen van extra vrije tijd als hier bedoeld zal geen invloed hebben op de jaarlijkse uitkering en evenmin op de ploegentoeslag en de pensioengrondslag.

De leeftijd van de werknemer bij aanvang van het lopende kalenderjaar is bepalend voor de toekenning respectievelijk het toestaan van de vorenstaande extra vrije dagen c.q. diensten.

2. Aan de werknemers van 58 jaar en ouder wordt, op jaarbasis gezien, toegekend respectievelijk:
 - 1 extra vrije dag c.q. dienst bij de leeftijd van 58 jaar
 - 2 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 59 jaar
 - 3 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 60 jaar
 - 5 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 61 jaar
 - 6 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 62 jaar
 - 6 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 63 jaar
 - 6 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 64 jaar

Bepalend voor de toekenning respectievelijk het toestaan van de bovenstaande vrije dagen c.q. diensten is de leeftijd die de werknemer in het lopende kalenderjaar bereikt. Het toekennen dan wel toestaan van bedoelde diensten geschiedt aan het begin van het kalenderjaar waarin de werknemer bovenstaande leeftijd bereikt.

Deze extra vrije dagen c.q. diensten worden doorbetaald overeenkomstig het bepaalde in Artikel 5.

Artikel 7: Bijzonder verlof

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 628 Burgerlijk Wetboek bepaalde geldt, voor zover wettelijk toegestaan, het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer en bepalingen met betrekking tot de Wet arbeid en zorg is het in Artikel 9 bepaalde van toepassing;
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijke bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste 1 dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont;
 - A. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart, maximaal 5 dagen of diensten, bij overlijden en uitvaart van partner of van een tot het gezin behorende kind of pleegkind van de werknemer;
 - B. Gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of uitvaart van een van de ouders of pleegouders of niet onder A genoemde kinderen en pleegkinderen;
 - C. Gedurende één dag of dienst op de dag van de uitvaart van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - D. Gedurende een halve dag of dienst bij zijn/haar ondertrouw;
 - E. Gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - F. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een van de kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters, voor zover dit plaatsvindt op een ingeroosterde dag of dienst;
 - G. Gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - H. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien een werknemer ten gevolge van vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet Persoonlijk Opgelegde Verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou hebben ontvangen;
 - I. Gedurende één dag of dienst bij 25-en 40-jarig dienst jubileum van de werknemer;
 - J. Gedurende één dag of dienst bij grote professie of priesterwijding van een kind of pleegkind van de werknemer;
 - K. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van zijn ouders of schoonouders, voor zover dit plaatsvindt op een ingeroosterde dag of dienst;
 - L. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, dan wel in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;

- M. De werknemer kan:
- i) binnen 4 weken na de bevalling van de partner, doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg. De duur van het verlof bedraagt maximaal 5 dagen of diensten en wordt ingezet ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de partner of degene van wie hij het kind erkent;
 - ii) binnen 6 maanden na de bevalling van de partner, verlof opnemen als bedoeld in de Wet Invoering Extra Geboorteverlof van maximaal 5 maal de gemiddelde arbeidsduur per week. Voor het aanvullende geboorteverlof ontvangt werknemer een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon).
 - iii) Het aanvullende geboorteverlof moet voorafgegaan worden door het reguliere geboorteverlof en minimaal 4 weken voor ingang van het verlof te worden afgestemd met Almatris BV.
- N. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging, die niet door anderen kan worden gedaan, in verband met ziekte van:
- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie hij in een familierechtelijke betrekking staat of een inwonend kind van de partner;
 - b. een ouder van de werknemer;
 - c. de partner
- O. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende zes (6) aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV;
- P. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van maandinkomen toekennen indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar het oordeel van de werkgever toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 diensten per jaar niet overschrijden;
- Q. Gedurende vier weken voorafgaand aan de zes weken van zwangerschapsverlof, dan wel aansluitend aan de zes weken van bevallingsverlof, e.e.a. voor zover de arbeidsovereenkomst van de werkneemster voortduurt en de totale afwezigheid een periode van 16 weken niet te boven gaat.
3. Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
- A. Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarde als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
 - B. De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - C. De verlenging van de vergunning voor een kortere werkweek (een zogenaamde nul-uren week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever die hierboven sub B omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig dat wil zeggen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij een afwijkende regeling wordt getroffen.

Artikel 8: Vakantietoeslag; Dertiende maand

1. Aan de werknemer die gedurende het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is, wordt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, doch als regel uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van twaalf keer zijn maandinkomen, waarin begrepen de eventuele vakantie-uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetgeving. De toeslag bedraagt voor werknemers vanaf de ervaringsjarenschaal (niet aanloopschaal en/of stage & vakantiewerkers), op jaarbasis bezien, minimaal het schaalsalaris behorende bij functieschaal D6. De werknemer die in het lopende kalenderjaar in- of uitdienst treedt, heeft recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
2. Aan de werknemer die gedurende het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is heeft recht op een 13e maand uitkering ter grootte van zijn maandinkomen. Deze uitkering wordt jaarlijks uiterlijk in december uitbetaald. De werknemer die in het lopende kalenderjaar in- of uitdienst treedt, heeft recht op een evenredig deel van de 13^e maand.
3. Voor de berekening van iedere maand dat er een arbeidsovereenkomst is, is het bepaalde in Artikel 5 lid 4 van toepassing.

Artikel 9: Arbeidsongeschiktheid

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 629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald. De Wet Arbeid en Zorg is integraal van toepassing op deze cao. Positieve afwijkingen blijven bestaan. Indien de werkgever in negatieve zin van de Wet wil afwijken zal dat slechts in overleg met de vakbonden geschieden.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer de volgende uitkering dan wel aanvulling op de wettelijke uitkering worden verstrekt:
 - A. Gedurende het eerste ziektejaar een doorbetaling van 100 % van het maandinkomen. Gedurende het tweede ziektejaar een doorbetaling van 70 % van het maandinkomen.
 - B. Gedurende het tweede ziektejaar zal de werkgever de onder a. bedoelde 70 % loondoorbetaling suppleren met 30 % tot maximaal 100 % van het maandinkomen, mits (ook) door de werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter en alle ziekteverzuimregels respectievelijk verzuimbeleid zoals deze gelden binnen Almatris B.V.
 - C. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100 % worden gecontinueerd. De totale periode van aanvulling/ loondoorbetaling zal maximaal 156 weken blijven bedragen. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO/ WIA-uitkering uit te stellen.
 - D. Na de (verlengde) periode van 104 weken zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de werkgever aan de werknemer die een WGA uitkering ontvangt en nog in dienst is van Almatris B.V., op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken ter hoogte van 100 % van het uurloon per daadwerkelijk gewerkt uur. Het bepaalde in artikel 3 lid 7 is van

overeenkomstige toepassing. De werknemer ontvangt aan uitkering en aanvulling niet meer dan het maandinkomen dat hij ontvangen zou hebben indien hij niet arbeidsongeschikt was geweest.

- E. Indien een werknemer na de (verlengde) periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid op basis van de uitslag van de keuring zoals in de Wet bedoeld, minder dan 35 % arbeidsongeschikt is zal werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid handelen opdat binnen de grenzen van hetgeen mogelijk is, de betreffende werknemer binnen de onderneming van de werkgever werkzaam kan blijven.
 - F. Indien een werknemer na de (verlengde) periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid op basis van de uitslag van de keuring zoals bedoeld in de Wet tussen de 35 % en 80 % arbeidsongeschikt is zal de werkgever zich maximaal inspannen teneinde de betreffende werknemer binnen de onderneming van de werkgever te re-integreren: een en ander gericht op een maximale benutting van de restcapaciteit. Indien onverhoopt mocht blijken dat re-integratie binnen de onderneming van de werkgever op betreffend moment of binnen afzienbare tijd daarna niet tot de mogelijkheden behoort, zal derhalve de re-integratie inspanning zich extern moeten richten.
 - G. Indien na de (verlengde) periode van 104 weken de werknemer niet intern of extern gere-integreerd is of indien juist wel sprake is van een externe re-integratie, zullen cao-partijen overleg voeren over hoe verder te handelen waarbij arbeidsvoorwaardelijke afspraken voor dat geval zullen worden gemaakt. Deze afspraak geldt zowel voor de werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is als voor de werknemer die tussen de 35 % en 80 % arbeidsongeschikt is.
Voornoemde geldt ook voor werknemers in geval van ontslag, alsmede in het geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
 - H. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de in Artikel 8 bedoelde vakantietoeslag en 13e maand.
 - I. Voor de hierboven onder a, b, c, en d genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 156 weken (verlengd met de eventuele periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof).
- 3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 - 4. De in lid 2 bedoelde doorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
 - 5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - A. door (eigen) opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - B. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - C. arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verzwijgen van een gebrek waarvan bij aanvang van het dienstverband al duidelijk vaststond dat dit gebrek zou leiden tot arbeidsongeschiktheid vanwege het uitvoeren van de taken behorende bij de functie
 - D. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - E. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te vinden
 - F. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controle voorschriften);

- G. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV dan wel de Arbo-dienst;
- H. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- I. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

Artikel 10 A: Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling voor cao werknemers, waarvan de deelname voor de werknemer verplicht is op basis van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden van het pensioenfonds PGB. De werknemer is verplicht bij te dragen in de pensioenpremie. De opbouw van de pensioenaanspraken tijdens het zwangerschapsverlof en tijdens een kort zorgverlof (per jaar maximaal 2 maal de (gemiddelde) wekelijkse arbeidsomvang) lopen door. Gedurende het binnen de Wet Arbeid en Zorg geregelde onbetaalde Ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw voor een periode van maximaal zes maanden gecontinueerd worden. De bijdrage in de pensioenpremie is conform de reguliere premieverdeling.

De twee eerdere regelingen, beide voorwaardelijk geïndexeerde middelloon regelingen met de laagste fiscaal toegestane franchise te weten de:

De Basisregeling – voor alle werknemers die geen deelnemer zijn van de Basisregeling Plus met een opbouw percentage van 1,8 op basis van 13 * maandsalaris;

De Basisregeling Plus (gesloten regeling) - voor werknemers die in dienst zijn van de werkgever en die geboren zijn op of na 1 januari 1950 en die op 31 december 2005 in dienst waren van de werkgever en die deelnemer was van prepensioenregeling A met een opbouw percentage van 2,15 op basis van 13,96 * maandsalaris;
zijn beiden per 1 januari 2015 gesloten regelingen.

2. Met ingang van 1 januari 2017 is de pensioenregeling voor de cao-werknemers van Almatris BV ondergebracht bij het Pensioenfonds PGB.

Kernpunten:

- Looptijd pensioencontract: 5 jaar welke per 1 januari 2022 voor 5 jaar is verlengd.
- Maximale werkgeverslast per kalenderjaar van 22,5% van de pensioengevende loonsom inclusief :
 - alle doorlopende kosten voor het tot 31-12-2016 opgebouwde pensioen bij Aegon onder contractnummer 71557, pro rata voor cao-werknemers.
 - de kosten van de ANW-hiaatregeling
 - de voorwaardelijke indexatie volgens PGB.
- Wanneer in enig jaar de maximale werkgeverslast wordt of dreigt te worden overschreden zal het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen, inclusief de daaraan gekoppelde/gerelateerde pensioen zoals het partner- en wezenpensioen, dusdanig worden verlaagd dat de totale werkgeverslast weer past binnen het gestelde maximum.
- Middelloonregeling.
- Doel van het opbouwpercentage bij aanvang: 1,875%.
- Pensioenopbouw over een pensioengevend salaris van 13,96 x maandsalaris, met inachtneming van de wettelijke aftoppingsgrens op € 137.800 (bedrag 2025).
- Franchise conform wettelijk fiscale minimum € 18.475 (bedrag 2025).
NB zijnde 100/75 keer de AOW voor gehuwde personen zonder toeslag, als omschreven in artikel 9, lid 1, onderdeel b en lid 5 van de AOW, plus vakantietoeslag.
- Percentage partnerpensioen 70%.
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Eigen bijdrage werknemers 5% van de pensioengrondslag.

- Toeslagdepot van de huidige pensioenregeling wordt afgesloten en wordt toegepast voor de voorwaardelijke indexatie van de tot en met 31-12-2016 opgebouwde pensioenrechten.

Artikel 10 B: Uitkering bij Overlijden

1. Indien de werknemer tijdens het dienstverband overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met 8 % vakantietoeslag en 8.33 % dat de werknemer zou hebben ontvangen over 3 volle kalendermaanden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet, WAJONG en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of minderjarige natuurlijke kinderen.

Artikel 11: Voorwaardelijk Individueel Keuzebudget

Almatris B.V. is bereid de eerdere bijdrage aan de levensloopregeling ter hoogte van € 526,00 bruto per jaar om te zetten in een voorwaardelijk individueel keuzebudget ten behoeve van het stimuleren van inzetbaarheid, vitaliteit en ontwikkeling. Het individuele keuzebudget kan aangewend worden voor de volgende doelen:

- Pensioensparen;
- Kopen van dagen binnen het gedefinieerde aantal van cao artikel 5A;
- Financieel advies onder de voorwaarden:
 - 1 x per 7 jaar
 - potentiële RVU kandidaten eerst
 - maximaal 600,-- ex. btw
 - aanmelden voor april enig jaar

Sparen in het individuele keuzebudget is mogelijk over een periode van maximaal 7 jaar; bij het niet aanwenden ten behoeve van de vastgestelde doelen vervalt na 7 jaar het niet bestede bedrag uit het eerst opgebouwde jaar.

Uitbetaling van enig tegoed in het individuele keuzebudget behoort niet tot de mogelijkheden.

Artikel 12 Kwaliteit van arbeidsplaats, veiligheid, gezondheid en milieu

1. De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid (VGM-beleid) en aan de hand van VGM-jaarplannen die hij met de OR bespreekt alsmede in het overleg met de vakverenigingen, aandacht besteden aan de kwaliteit van arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer en indien nodig, maatregelen nemen ter verbetering.
2. De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking te stellen. De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, meewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en bekwaamheden.
3. De werkgever zal planmatig in- en externe veiligheids- en milieurisico's inventariseren en kwantificeren, daarop de nodige maatregelen treffen ter vermindering van onaanvaardbare risico's en plannen dienaangaande inbrengen in het overleg met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen.
4. Bij de aanpak ter beperking van milieurisico's zullen primair oplossingen aan de bron worden genomen.
5. Het sociaal jaarverslag met daarin opgenomen Veiligheid, Gezondheid en Milieu zal voor alle werknemers ter beschikking komen, met de Ondernemingsraad worden besproken en aan de Vakverenigingen worden toegezonden.
6. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het vlak van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De werknemers zullen handelen overeenkomstig het VGM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu. Dit laat onverlet het recht van de werknemer, indien hij dit wenst, zich te laten vertegenwoordigen door zijn vakvereniging.
7. De werknemers kunnen te allen tijde aangelegenheden die de Gezondheid en Milieu betreffen bespreken met hun direct leidinggevende en/of afdelingshoofd en indien nodig, met het Hoofd Milieu en Veiligheid, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het interne vertegenwoordigend overleg.
8. Bescherming werknemers
 - A. De werkgever erkent het recht van de werknemers op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen, teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken. De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifiek gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers. De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische en mutagene eigenschappen van stoffen welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.

De werkgever zegt toe het instellen van een tripartite commissie ter bevordering van het toxicologische onderzoek in de chemische industrie gaarne te zullen steunen alsmede het initiatief daartoe
 - B. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren, indien niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een ernstig gevaar voor zijn leven of gezondheid oplevert, dat van hem in redelijkheid niet kan worden

geëist, dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient daarvan onmiddellijk de direct leidinggevende en/of afdelingshoofd diens plaatsvervanger of het afdelingshoofd in kennis te stellen.

Artikel 13: Werkgelegenheid

1. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen welke noodzaken tot gedwongen collectief ontslag, zal de werkgever tijdig overleg plegen met de vakverenigingen. In dat overleg zal worden nagegaan op welke wijze deze inkrimping eventueel uitgevoerd kan worden door overplaatsing binnen het bedrijf en/of door natuurlijk verloop. De insteek zal zijn om werknemers te brengen van werk naar werk.
2. De werkgever zal de vakverenigingen eenmaal per jaar inlichten over voorgenomen belangrijke investeringen. In het bijzonder zullen de vakverenigingen tijdig worden ingelicht over investeringsplannen, waarvan de realisering directe consequenties heeft voor de werkgelegenheid in de onderneming.
3. Tijdelijke Arbeidskrachten
Met tijdelijke arbeidskrachten kan een arbeidsovereenkomst voor een termijn van ten hoogste 12 maanden worden gesloten. Indien echter sprake is van het openhouden van de arbeidsplaats voor een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is, kan een dergelijke overeenkomst voor ten hoogste 24 maanden worden gesloten.
4. Procedure ingeleende arbeidskrachten
De ondernemingsraad zal periodiek geïnformeerd worden omtrent de tewerkstelling van ingeleende arbeidskrachten, met name omtrent de naam van het uitlenende bedrijf, het aantal ingeleende arbeidskrachten en de afdeling waar zij te werk zijn gesteld, alsmede omtrent de duur van de tewerkstelling.

Artikel 14: Organisatiebureaus, fusie en reorganisatie

De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming indien aan een dergelijk onderzoek voor de betrokken werknemers sociale consequenties kunnen zijn verbonden, advies vragen aan de ondernemingsraad en de vakverenigingen, een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen naar zijn oordeel verzetten.

Ten aanzien van de procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en van de informatie van de betrokken werknemers daarover, zal de werkgever het advies van de ondernemingsraad inwinnen.

1. Fusie en reorganisatie
 - 1 Indien de werkgever overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten
 - de bezetting van de werknemers ingrijpend te herzien en/of
 - een reorganisatie van de onderneming door te voeren met sociale consequenties voor de werknemers,zal hij bij het nemen van zijn beslissingen mede de sociale positie van de betrokken werknemers betrekken.
 - 2 In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-besluit fusiegedragsregels 2000, voor zover van toepassing respectievelijk van de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten omtrent de overwogen maatregel.
 - 3 De werkgever zal de maatregelen waartoe besloten is en de eventuele daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen met de vakverenigingen en de

ondernemingsraad bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan opgesteld worden waarin aangegeven wordt met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen getroffen dienen te worden.

Artikel 15: Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen

Almatris B.V. verklaart zich bereid tot het verstrekken van de bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en (onder andere) FNV te Utrecht geldende overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Partijen komen overeen dat werkgever gedurende deze cao een bijdrage aan de Stichting Fonds Industriële bonden over zal maken gebaseerd op de hiervoor bedoelde overeenkomst.

Artikel 16: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt met ingang van 1 juli 2025 en eindigt van rechtswege 31 december 2026 te 24.00 uur.

Bijlage A: Functielijst per 1 oktober 2024

Deze functielijst is eveneens van toepassing op uitzendkrachten. In het HR-manual staat een nadere toelichting met betrekking tot het functiewaarderingssysteem alsmede de beoordelingscriteria.

GROEPEN				FUNCTIE
A	0	tot	28½ pt	Aankomend algemeen medewerker Vakantiewerker
B	29	tot	48½ pt	Algemeen medewerker
D	69	tot	84½ pt	Shipper 1 Administratief assistent(e) Mechanic 1
E	85	tot	99½ pt	Analyst 1 Shipper 2 Field Operator 1 Receptionist Administratief medewerker Mechanic 2 Electrician 1
F	100	tot	115½ pt	Analyst 2 Field Operator 2 Administratief medewerker Mechanic 3 Electrician 2 Store Room Coordinator
G	116	tot	131½ pt	Mechanic 4 Electrician 3 Analyst 3 Field Operator 3
H	132	tot	147½ pt	Analyst 4 Panel Operator Instrumentation Mechanic Mechanic 5 Electrician 4
I	148	tot	163½ pt	Head Operator Electrician 5

Bijlage B: Salarisschalen

1. FUNCTIE JARENSCHAAL PER 1 juli 2024 incl. A-schaal voor Stage & Vakantiewerkers
 - A. Uitzendkrachten en gedetacheerden zullen beloond worden volgens de cao van Almatris B.V. Almatris B.V. erkent dat de inzet van externe flexibiliteit plaatsvindt op basis van een uitzendcontract en bedoeld is voor tijdelijk werk om met name piek en ziek op te vangen. Het structurele werk wordt verricht door werknemers met vaste contracten.
 - B. In geval jonge werknemers arbeid verrichten t.b.v. een aan een opleiding gekoppelde stage periode, dan is de vergoeding 25 % van het overeenkomstige salaris in de schaal naar boven afgerond op eenheden van € 50. T.b.v. (promotie)onderzoeken gelden de normale schalen.
 - C. De functiejaarschaal heeft tot doel werknemers te belonen voor relevante ervaring, bedrijfstrouw te honoreren en is een stimulans om ervaring en deskundigheid op te bouwen.
2.
 - A. Voorts geldt een beoordelingstoeslag tot een maximum van 2,5 % die kan worden toegekend bij uitzonderlijke prestaties.
 - B. Bij promotie van een werknemer, die ingedeeld is in de functiejaarschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenkomstig te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
3. De aanloopschalen zijn opgesteld voor jeugdige werknemers, voor zover zij in dienst treden direct na het deelnemen aan vak- dan wel algemeen vormend onderwijs. De aanloopschalen zijn om de arbeidsparticipatie van jonge onervaren werknemers te stimuleren en hun kans op de arbeidsmarkt te vergroten. Het salaris in de aanloopschalen kan nimmer minder zijn dan het wettelijk minimum vastgesteld loon.
4. Salaris aanpassingen, voor zover dit aanpassingen betreft in de functiejaarschalen, vinden plaats een jaar na de laatste aanpassing.
Salarisaanpassingen, voorzover dit functiegroepenwijziging betreft, zullen in de maand na de van te voren vastgestelde beoordelingsmaand, plaatsvinden. De beoordeling vindt normaliter plaats in december.
NB: de beoordeling en het functioneringsgesprek zijn los van elkaar. Het functioneringsgesprek kan derhalve plaatsvinden op andere momenten dan de beoordeling. De beoordeling vindt plaats op het voldoen van een werknemer aan de vastgestelde eisen. Deze regelingen zijn verder beschreven in het HR-manual.

Salarisschalen Almatris per 1 januari 2025									
Stage & vakantie werkers									
A		B	C	D	E	F	G	H	I
	Aanloopschaal I (80% "0" niveau)	€ 2,295.23	€ 2,348.63	€ 2,400.78	€ 2,465.09	€ 2,564.56	€ 2,639.78	€ 2,770.78	€ 3,020.16
	Aanloopschaal II (90% "0" niveau)	€ 2,582.14	€ 2,642.21	€ 2,700.88	€ 2,773.22	€ 2,885.13	€ 2,969.75	€ 3,117.13	€ 3,397.68
€ 1,147.62	Bij 0	€ 2,869.04	€ 2,935.79	€ 3,000.98	€ 3,081.36	€ 3,205.70	€ 3,299.72	€ 3,463.48	€ 3,775.20
€ 1,362.79	Na 1	€ 2,920.59	€ 2,988.85	€ 3,054.05	€ 3,137.49	€ 3,263.31	€ 3,360.39	€ 3,525.61	€ 3,842.92
€ 1,577.97	Na2	€ 2,973.69	€ 3,043.45	€ 3,110.20	€ 3,193.56	€ 3,320.96	€ 3,419.50	€ 3,587.83	€ 3,910.73
€ 1,793.15	Na 3	€ 3,026.77	€ 3,098.03	€ 3,164.74	€ 3,251.19	€ 3,381.60	€ 3,481.70	€ 3,653.02	€ 3,981.80
€ 2,008.33	Na 4	€ 3,081.36	€ 3,154.12	€ 3,222.37	€ 3,310.35	€ 3,442.27	€ 3,543.86	€ 3,718.28	€ 4,052.92
€ 2,295.23	Na 5	€ 3,137.49	€ 3,210.25	€ 3,280.02	€ 3,369.46	€ 3,504.40	€ 3,607.55	€ 3,786.45	€ 4,127.25
€ 2,582.14	Na 6	€ 3,193.56	€ 3,267.89	€ 3,339.14	€ 3,430.11	€ 3,566.60	€ 3,672.75	€ 3,853.22	€ 4,200.01
	Na 7			€ 3,399.79	€ 3,490.78	€ 3,631.79	€ 3,739.48	€ 3,922.95	€ 4,276.02
	Na 8			€ 3,460.46	€ 3,554.49	€ 3,697.02	€ 3,806.17	€ 3,994.23	€ 4,353.72
	Na 9	€ 3,225.39	€ 3,301.23						
	Na 10								
	Na 11			€ 3,495.34	€ 3,589.35	€ 3,733.42	€ 3,844.11	€ 4,033.67	€ 4,396.70
	Na 12	€ 3,257.24	€ 3,333.05						
	Na 13								
	Na 14			€ 3,530.19	€ 3,625.76	€ 3,771.32	€ 3,883.53	€ 4,074.62	€ 4,441.33
	Na 15	€ 3,290.59	€ 3,366.44						
	Na 16								
	Na 17			€ 3,565.05	€ 3,662.14	€ 3,809.26	€ 3,921.43	€ 4,115.54	€ 4,485.94

De feitelijke (schaal)salarissen worden als volgt verhoogd:
 - per 1 januari 2026 met 4.8%

Salarisschalen Almatris per 1 januari 2026									
Stage & vakantie werkers									
A		B	C	D	E	F	G	H	I
	Aanloopschaal I (80% "0" niveau)	€ 2,405.40	€ 2,461.37	€ 2,516.02	€ 2,583.42	€ 2,687.66	€ 2,766.49	€ 2,903.78	€ 3,165.13
	Aanloopschaal II (90% "0" niveau)	€ 2,706.08	€ 2,769.04	€ 2,830.53	€ 2,906.34	€ 3,023.61	€ 3,112.30	€ 3,266.76	€ 3,560.77
€ 1,202.70	Bij 0	€ 3,006.75	€ 3,076.71	€ 3,145.03	€ 3,229.27	€ 3,359.57	€ 3,458.11	€ 3,629.73	€ 3,956.41
€ 1,428.21	Na 1	€ 3,060.78	€ 3,132.31	€ 3,200.64	€ 3,288.09	€ 3,419.95	€ 3,521.69	€ 3,694.84	€ 4,027.38
€ 1,653.71	Na2	€ 3,116.43	€ 3,189.54	€ 3,259.49	€ 3,346.85	€ 3,480.37	€ 3,583.64	€ 3,760.05	€ 4,098.45
€ 1,879.22	Na 3	€ 3,172.05	€ 3,246.74	€ 3,316.65	€ 3,407.25	€ 3,543.92	€ 3,648.82	€ 3,828.36	€ 4,172.93
€ 2,104.73	Na 4	€ 3,229.27	€ 3,305.52	€ 3,377.04	€ 3,469.25	€ 3,607.50	€ 3,713.97	€ 3,896.76	€ 4,247.46
€ 2,405.40	Na 5	€ 3,288.09	€ 3,364.34	€ 3,437.46	€ 3,531.19	€ 3,672.61	€ 3,780.71	€ 3,968.20	€ 4,325.36
€ 2,706.08	Na 6	€ 3,346.85	€ 3,424.75	€ 3,499.42	€ 3,594.76	€ 3,737.80	€ 3,849.04	€ 4,038.17	€ 4,401.61
	Na 7			€ 3,562.98	€ 3,658.34	€ 3,806.12	€ 3,918.98	€ 4,111.25	€ 4,481.27
	Na 8			€ 3,626.56	€ 3,725.11	€ 3,874.48	€ 3,988.87	€ 4,185.95	€ 4,562.70
	Na 9	€ 3,380.21	€ 3,459.69						
	Na 10								
	Na 11			€ 3,663.12	€ 3,761.64	€ 3,912.62	€ 4,028.63	€ 4,227.29	€ 4,607.74
	Na 12	€ 3,413.59	€ 3,493.04						
	Na 13								
	Na 14			€ 3,699.64	€ 3,799.80	€ 3,952.34	€ 4,069.94	€ 4,270.20	€ 4,654.51
	Na 15	€ 3,448.54	€ 3,528.03						
	Na 16								
	Na 17			€ 3,736.17	€ 3,837.92	€ 3,992.10	€ 4,109.66	€ 4,313.09	€ 4,701.27

Logica Salarisschalen Almatris B.V.									
Stage & vakantie werkers	Algemene loonschalen								
A		B	C	D	E	F	G	H	I
	Aanloopschaal I (80% "0" niveau)	80% B0	80% C0	80% D0	80% E0	80% F0	80% G0	80% H0	80% I0
	Aanloopschaal II (90% "0" niveau)	90% B0	90% C0	90% D0	90% E0	90% F0	90% G0	90% H0	90% I0
40% B0	Bij 0	B0	C0	D0	E0	F0	G0	H0	I0
47.5% B0	Na 1	B0 +1.8%	C0 +1.8%	D0 +1.8%	E0 +1.8%	F0 +1.8%	G0 +1.8%	H0 +1.8%	I0 +1.8%
55% B0	Na2	B1 +1.8%	C1 +1.8%	D1 +1.8%	E1 +1.8%	F1 +1.8%	G1 +1.8%	H1 +1.8%	I1 +1.8%
62.5% B0	Na 3	B2 +1.8%	C2 +1.8%	D2 +1.8%	E2 +1.8%	F2 +1.8%	G2 +1.8%	H2 +1.8%	I2 +1.8%
70% B0	Na 4	B3 +1.8%	C3 +1.8%	D3 +1.8%	E3 +1.8%	F3 +1.8%	G3 +1.8%	H3 +1.8%	I3 +1.8%
80% B0	Na 5	B4 +1.8%	C4 +1.8%	D4 +1.8%	E4 +1.8%	F4 +1.8%	G4 +1.8%	H4 +1.8%	I4 +1.8%
90% B0	Na 6	B5 +1.8%	C5 +1.8%	D5 +1.8%	E5 +1.8%	F5 +1.8%	G5 +1.8%	H5 +1.8%	I5 +1.8%
	Na 7			D6 +1.8%	E6 +1.8%	F6 +1.8%	G6 +1.8%	H6 +1.8%	I6 +1.8%
	Na 8			D7 +1.8%	E7 +1.8%	F7 +1.8%	G7 +1.8%	H7 +1.8%	I7 +1.8%
	Na 9	B6 +1%	C6 +1%						
	Na 10								
	Na 11			D8 +1%	E8 +1%	F8 +1%	G8 +1%	H8 +1%	I8 +1%
	Na 12	B9 +1%	C9 +1%						
	Na 13								
	Na 14			D11 +1%	E11 +1%	F11 +1%	G11 +1%	H11 +1%	I11 +1%
	Na 15	B12 +1%	C12 +1%						
	Na 16								
	Na 17			D14 +1%	E14 +1%	F14 +1%	G14 +1%	H14 +1%	I14 +1%

Bijlage C: RVU-regeling gedurende de looptijd van de tijdelijke vrijstelling Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

De huidige RVU-regeling (zie onderstaand) loopt tot en met 31 december 2025. Voor medewerkers die op vrijwillige basis nog gebruik willen maken van de huidige regeling worden benaderd om voor 31 december 2025 een VSO te ondertekenen.

Vanaf 1 januari 2026 geldt de nieuwe regeling.

RVU-huidige regeling:

Almatris B.V. stelt het jaarlijks te indexeren maximale bedrag aan medewerkers beschikbaar dat mogelijk is om binnen de RVU-vrijstelling toe te kennen.

Medewerkers uit de hierna te omschrijven doelgroep kunnen maximaal 36 maanden voor het bereiken van de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de tijdelijke vrijstelling Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Instroom in de regeling vindt uiterlijk plaats in december 2025 en vrijgestelde RVU-uitkeringen vinden plaats uiterlijk tot en met december 2028. Een Vaststellings Overeenkomst (VSO) is van toepassing. Deze regeling is naar aard en inhoud een tijdelijke regeling die is voortgekomen uit het Pensioenakkoord. Medewerkers buiten de scope van deze regeling kunnen geen (toekomstige) rechten ontleen aan deze tijdelijke afspraak.

- De doelgroep bij Almatris B.V. die hier voor in aanmerking komt betreft:
 - cao-medewerkers in de 5-ploegen dienst;
 - cao-medewerkers in de semi continue-ploegen dienst;
 - cao-medewerkers in de 2-ploegen dienst;
 - Shippers in de dagdienst;
 - ETD / MTD medewerkers in de dagdienst;
 - Medewerkers in de dagdienst die ≤ 5 jaar voor aanvang van de tijdelijke vrijstelling Regeling Vervroegde Uittreding in de 5-ploegen dienst hebben gewerkt.

Bijlage D: Vakbondswerk op het niveau van de onderneming

Indien de vakverenigingen de wens te kennen geven om het vakbondswerk in de onderneming van de werkgever te organiseren, is de werkgever bereid zich ten aanzien hiervan positief op te stellen. In dat geval zal nader overleg plaatsvinden, teneinde te komen tot concretisering van de mogelijkheden daartoe.

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat de positie bij de onderneming van de als zodanig aan de directie bekend gemaakte representanten van de bedrijfsledengroep, uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen krachtens zijn arbeidsovereenkomst en derhalve niet door zijn optreden als representant van de bedrijfsledengroep.

Bijlage E: Scholing en vorming

Om de arbeidsparticipatie van jonge onervaren werknemers te stimuleren en hun kans op de arbeidsmarkt te vergroten wordt aan jeugdige werknemers, indien en voor zover zij deelnemen aan vak- dan wel algemeen vormend onderwijs voor zover deze studie aansluitend is aan het vormend onderwijs, $\frac{1}{2}$ respectievelijk 1 dag per week vrijaf toegekend met behoud van salaris gegeven.

Bijlage F: Intentieverklaring inzake beleid Re-integratie arbeidsgehandicapten

Het ligt in de bedoeling in de loop van de contractperiode van deze cao verder uitwerking te geven aan de wettelijke regelingen omtrent de re-integratie van arbeidsgehandicapten:

Hierbij zullen de volgende punten aandacht krijgen:

- Bij optredende lichamelijke problemen zal voor zover mogelijk worden getracht de betreffende werknemer in zijn huidige functie te handhaven.
- De werknemer die door de wettelijke bevoegde instanties minder dan 15% arbeidsongeschikt verklaard is, blijft in zijn functie als volledig arbeidsgeschikte werknemer gehandhaafd.
- De inschakeling van de bedrijfsarts en de contactarts UWV bij verzuimproblemen om de re-integratie te bespoedigen.
- Het gedurende een bepaalde tijdsperiode beschikbaar houden van de eigen functie van de arbeidsongeschikte werknemer, als ook het creëren van een tijdelijke, lichtere functie.
- Mogelijkheden voor gehandicapte werknemers om in deeltijd zowel de bestaande als een gecreëerde, lichtere functie tijdelijk te laten vervullen.
- Bij werving en selectie ook rekening te houden met de inschakeling van gehandicapte werknemers.
- Training en scholing van gehandicapte werknemers.

Bijlage G: Protocol Wet verbetering poortwachter

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100 % worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100 % van het salaris zal maximaal 156 weken bedragen.

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

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. Werknemer ontvangt het bij de functie waarin de herplaatsing heeft plaatsgevonden behorende salaris. In geval het voor betrokkene gaat om een lager beloonde functie, zal het verschil tussen het oude salaris en "nieuwe" salaris worden omgezet in een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag zal moeten worden beschouwd als een gefixeerd bedrag dat een vast bestanddeel van het salaris uitmaakt. De duur hiervan komt overeen met de totale aanvullingsduur zoals nu in de cao verwoord in artikel 9.

Externe re-integratie kan ter beoordeling van de werkgever via proefplaatsing op basis van detachering voor een periode van maximaal 6 maanden geschieden.

De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen. De werknemer is verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

Indien het UWV van mening is dat de werknemer onterecht vervangend werk heeft geweigerd dient de werknemer alsnog binnen 1 dag na ontvangst van de UWV-beschikking de aangeboden werkzaamheden aan te vangen. Indien de werknemer dit weigert kan dit ontslag of stopzetting van loondoorbetaling tot gevolg hebben.

Indien de werknemer door het UWV in het ongelijk is gesteld kan loonverrekening van het door de werkgever ten onrechte over de periode tussen aanvraag en beslissing uitbetaalde loon plaatsvinden.

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

De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen. Ingeval van externe re-integratie kan de werknemer die lid is van de bij de cao betrokken vakorganisaties, zich laten bijstaan door de vakbondsbestuurder waarbij in het overleg met de Directie de hoogte van een financiële vergoeding onderwerp van gesprek zal zijn.

De vakbonden worden in het periodiek overleg geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbo-dienst en/of Re-integratie bedrijf .

Bijlage H: Protocolafspraken behorende bij de looptijd van de cao 2025-2026 (1 juli 2025 tot en met 31 december 2026).

RVU

1. De huidige RVU-regeling loopt tot en met 31 december 2025. Voor medewerkers die op vrijwillige basis nog gebruik willen maken van de huidige regeling zullen worden benaderd om voor 31 december 2025 een VSO ondertekend ingediend te hebben. Vanaf 1 januari 2026 geldt de nieuwe RVU-regeling:

Over de verdere invulling van de nieuwe RVU-regeling zullen FNV en Almatris B.V. op 3 oktober 2025 in gesprek gaan, dit betreft de volgende onderwerpen:

- definitie zwaar werk plus onderbouwing aan de hand van objectieve criteria voor de validatie. Voor de onderbouwing van deze definitie zijn cao partijen gebonden aan het landelijke RVU-akkoord van 18 oktober 2024;
- koppeling DI maatregeling met de RVU-afpraak (pilot semi continue);
- extra fiscale ruimte knellende situaties (Euro 300,00 maand bruto).
Voorbehoud nieuwe regeling:

De regeling moet voldoen aan wet- en regelgeving, indien nodig zullen wijzigingen worden doorgevoerd om aan genoemde wet- en regelgeving te voldoen

WGA premie

De kosten van deze regeling zijn de afgelopen jaren fors gestegen en noopt ons om in de toekomst steeds te beoordelen of de huidige regeling voortgezet kan worden. Almatris B.V. zal gedurende de looptijd van deze cao, eindigend op 31 december 2026, wederom afzien van haar recht om de gedifferentieerde WGA-premie in te houden.

Vakbondscontributie

Almatris B.V. is in principe bereid om voor de duur van de looptijd van de cao de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen.

Werkgeversbijdrage

Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN-regeling voortgezet.

Uitgifte cao boekje en aanmelding cao het bij Ministerie SZW

Almatris B.V. zal zich inspannen om de tekst van de cao binnen twee maanden, na ondertekening van het onderhandelingsresultaat digitaal bij vakvereniging aan te leveren. Almatris B.V. zal zich inspannen om de tekst van de cao binnen 3 maanden na ondertekening van het onderhandelingsresultaat in digitale vorm naar de werknemers te zenden. Cao-partijen zullen ervoor zorg dragen dat binnen 2 maanden na overeenstemming over aanpassingen van de cao-teksten de cao zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken.

Redactie

De tekst van de cao zal redactioneel aangepast worden.