Sonac Vuren

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
Looptijd: 1 juli 2025 tot en met 30 september 2026

INHOUDSOPGAVE

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor SONAC VUREN B.V.

Artikel	Pagina	Omschrijving
1	3	Definities
1a	4	Deeltijdwerknemer
2	4	Verplichtingen van de vakverenigingen/vakbondscontributie
3	4	Verplichtingen van de werkgever
4	6	Verplichtingen van de werknemer
5	7	Indienstneming en ontslag
6	9	Arbeidsduur en dienstrooster
7	11	Functiegroepen en salarisschalen
8	14	Persoonlijk keuzebudget (PKB)
9	16	Bijzondere beloningen / verzuimuren/ reiskostenvergoeding
10	22	Zon- en feestdagen en 5 mei
11	22	Geoorloofd verzuim
12	25	Vakantie
13	29	Vakantietoeslag, extra uitkering, winstafhankelijke uitkering
14	31	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte
15	33	WGA premie
16	33	Regeling vervroegde uittreding (RVU)
17	34	Pensioenregeling
18	35	Overgangsbepalingen voor medewerkers in dienst voor 1.11.2017
19	40	Herzieningen
20	40	Inwerkingtreding en duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Bijlagen	Pagina	Omschrijving
I	41	Functielijst
II	42	Salarisschalen
III	47	Ingeleende arbeidskrachten
IV	48	Diversen
V	53	Wet Verbetering Poortwachter
VI	55	Persoonlijk ontwikkelingsplan
VII	56	RVU tm 31-12- 2025 en nieuwe regeling per 1-1-2026
VIII	62	Resultaat cao Sonac Vuren

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Sonac Vuren B.V. te Vuren

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht,

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Voor de periode
1 juli 2025 tot en met 30 september 2026

(c) 2025 Cao-partijen en de AWVN
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van Werkgeversvereniging AWVN te Den Haag.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a)	werkgever:	partij ter ene zijde;
b)	vakvereniging:	elk der partijen ter andere zijde;
c)	werknemer:	de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;
d)	maand:	een kalendermaand;
e)	week:	een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
f)	dienstrooster:	een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
g)	schaalsalaris:	het salaris als opgenomen in bijlage II;
h)	maandinkomen:	het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag (art. 9 lid 2.a), de toeslag voor vaste reserve (art. 9 lid 3.a), en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 7 onder b2.
i)	partner:	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.
j)	PKB:	Persoonlijk Keuze Budget

Artikel 1a

DEELTIJDWERKNEMER

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

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN/VAKBONDSCONTRIBUTIE

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen.

2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

   Het bepaalde in artikel 17 valt niet onder dit verbod. Voorts verbinden zij zich hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.

3. Op vrijwillige basis bestaat de mogelijkheid voor vakbondsleden de vakbondscontributie in te houden op de 13e maand. Hierdoor ontstaat er een fiscaal voordeel. Vakbonden zullen de leden informeren over de gevolgen voor de sociale verzekeringswetten.

4. Gedurende de looptijd van de cao wordt de vakbondscontributie opgenomen in de Werkkostenregeling.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Algemeen

   a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen uitsluiting toe te passen.

b. De werkgever verplicht zich generlei actie te voeren of te steunen, welke tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Het bepaalde in artikel 17 valt niet onder dit verbod.

c. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.

d. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.

2. Werkgelegenheid

a. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, behoudens echter in geval er zich een niet te verwachten en onverhoopte bijzondere situatie voordoet waarin door deze garantie een verantwoorde bedrijfsvoering van de onderneming en daarmee samenhangend de werkgelegenheid in ernstig gevaar zou worden gebracht. Indien het laatste het geval is zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakverenigingen.

Het voorgaande is niet van toepassing op ontslag wegens in de persoon van de werknemer gelegen redenen.

b. Indien een vacature ontstaat, zal de vacature bij voorkeur en zo mogelijk worden vervuld door een reeds in dienst zijnde werknemer. Een vacature voor externe vervulling wordt aangemeld - en na vervulling afgemeld - bij het UWV WERKbedrijf.

c. De werkgever zal onderzoeken waar in de organisatie behoefte bestaat op het gebied van om-, her- en bijscholing en zal hiertoe middelen ter beschikking stellen. De resultaten van de inventarisatie zal werkgever ter advisering voorleggen aan de ondernemingsraad.

De werkgever zal de werknemer in staat stellen zich nader te bekwamen middels het volgen van een aanvullende opleiding voor zijn functie.

3. Arbeidsgehandicapte werknemers

De werkgever zal bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. De werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan de uitvoering hiervan. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig

vaststellen, dat deze gelijk is aan de geldelijke beloning, die een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.

Indien de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal, eventueel na advies van het UWV Werkbedrijf, het salaris dienovereenkomstig worden aangepast. Hierbij zullen de aanvullingen zoals deze zijn opgenomen in art. 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden betrokken.

4. Werkgever zal zich inspannen om 1 garantiebaan in te vullen. Werknemers worden beloond conform schaal “garantiebanen”.

5. Regeling werkgeversbijdrage

   De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN, de FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

6. Ziekteverzuim

   De werkgever zal in samenwerking met de vakverenigingen inspanningen leveren om het verzuim in de onderneming terug te dringen. Hiertoe zal onderzoek verricht worden naar de werkomstandigheden op de verschillende arbeidsplaatsen en zal het systeem van registratie van het ziekteverzuim geoptimaliseerd worden. Bij de ziekteverzuimregistratie zullen de oorzaken van het verzuim in kaart gebracht worden, waarbij, voor zover mogelijk, onderscheid gemaakt wordt tussen oorzaken die liggen in de werkomstandigheden, resp. in de privé-omstandigheden, resp. oorzaken van somatische aard.

7. De werkgever zal de werknemer niet verplichten werk te verrichten voor anderen dan voor de werkgever zelf of voor een van de dochterondernemingen.

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

2. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

3. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke

voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.

4. Indien de werknemer al dan niet tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk tenminste een week van te voren aan de werkgever te melden en zal werkgever hiermee instemmen tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt in verband met zwaarwegende bedrijfsbelangen. Indien de werknemer bij de aanvang van het dienstverband nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.

5. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

6. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Proeftijd

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

2. Aard van de overeenkomst

   Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijdsduur;
   c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
   d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

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

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 1 BW geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het volgende:

Vanaf de dag dat tussen werkgever en de werknemer meer dan 2 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Werknemers kunnen gedurende een maximale periode van 24 maanden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeboden krijgen.

4. Voor de beëindiging van één van de dienstverbanden onder b, c en d zal de werkgever uiterlijk 6 weken voor de afloopdatum van het dienstverband schriftelijk aan de werknemer mededelen of het dienstverband al dan niet wordt voortgezet. Indien deze mededeling niet of niet tijdig heeft plaatsgevonden wordt het dienstverband gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

5. Beëindiging

   Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 5 lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt de dienstbetrekking:

   a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
      door opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtneming van de termijnen als bepaald in de artikelen 671 en 672 BW. Voor beide partijen is de termijn van opzegging na de proeftijd nooit korter dan een maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de maand;

   b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijdsduur in dienst is:
      op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;

   c. voor een werknemer die voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden in dienst is:
      bij het einde van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen;

   d. voor een werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard in dienst is:
      door opzegging door de werkgever of door de werknemer met een termijn van opzegging van één dag, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstbetrekking zeven dagen bedraagt.

6. Het bepaalde in artikel 668 lid 3 BW is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd).

   Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever zeven dagen voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, aan de werknemer schriftelijk hiervan mededeling doen.

7. Het bepaalde in artikel 670 lid 3 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemer, als bedoeld in lid 2 onder b, c en d van dit artikel, alsmede voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, niet van toepassing.

8. Het bepaalde in artikel 670 lid 5 BW (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire dienstplicht) is voor de werknemer als bedoeld in lid 2 onder b, c en d niet van toepassing.

9. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt.

10. Indien in afwijking van het in lid 8 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel een AOW gerechtigde werknemer in dienst wordt genomen, zal een termijn van opzegging gelden van één maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de maand.

Artikel 6

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

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

    a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;

    b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
    c. een 2-ploegendienstrooster, uitsluitend geldend voor portiers, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;

    d. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;

    e. Voor werknemers in de 2- en 3 ploegendienst wordt aan het begin van elk kalenderjaar vastgesteld op hoeveel zgn. compensatie feestdagen zij recht hebben. Dit aantal dagen zal gelijk zijn aan de som van de in dat kalenderjaar op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen;

    f. een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken, 219 diensten bruto aangeeft, alsmede een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week. De werkgever heeft de mogelijkheid jaarlijks een flexibele fabrieksstop van 0-3 weken in te voeren.

2. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur. Individuele verzoeken van dagdienstmedewerkers gericht op verschuiving van de werktijden zullen getoetst worden op organisatorische mogelijkheden, efficiency en kosten. De aanvangstijd zal dienen te liggen tussen 06.00 en 09.30 uur. Voor 1 dag per week is een maximale werktijd van 10 uur toegestaan. Voor de overige 4 werkdagen van de week is een maximale werktijd van 9 uur toegestaan.

   b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst of middagdienst is.

   c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.

   d. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.

3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

4. a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.

   b. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken en over invoering of wijziging van een dienstrooster, welke verband houdt met arbeid op zondag, pleegt de werkgever overleg met de betrokken werknemers. Deze wijzigingen worden vervolgens vastgelegd in overleg met de ondernemingsraad. Indien de werkgever daaraan behoefte heeft zullen in overleg met de ondernemingsraad arbeidstijden en rusttijden worden overeengekomen die vallen binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet.

5. Wachtoverdracht:

   Betaling van wachtoverdracht: in basis voor de 3 en 5 ploegendienst, deze betaling zal in de vorm van een 3% toeslag worden uitbetaald (miv 01-07-2025). Als er op een locatie in een 2 ploegendienst eveneens sprake is van wachtoverdracht dan zal deze

regel ook worden toegepast. De toeslag wordt uitbetaald per gewerkte dienst en als onderstaand berekend:

Voor werknemers die in een ploegenrooster werkzaam zijn én de wacht moeten overdragen wordt het bruto dag-inkomen (= som van het salaris, eventuele persoonlijke toeslag en de ploegentoeslag gedeeld door 173,33 uur x 8 uur) van de voorgaande maand berekend. De wachtoverdracht wordt berekend door dit bruto dag-inkomen te vermenigvuldigen met het aantal daadwerkelijke gewerkte dagen in de voorgaande maand en het product hiervan te vermenigvuldigen met 3%.

Onder de wachtoverdracht paragraaf valt naast een adequate overdracht van taken naar de volgende ploeg eveneens de tijd voor omkleden en om op de werkplek te geraken.

6. Flexwerken

a. Flexibele werktijden dagdienst productie / technische dienst (werktijd gelegen tussen 07.45 en 16.15 uur) en dagdienst kantoor met een rooster gelegen tussen 08.30 en 17.00 uur.

b. Voor werknemers in de productie en technische dienst, met roosters gelegen tussen 07.45 en 16.15 uur en dagdienst kantoor met een rooster gelegen tussen 08.30 en 17.00 uur bestaat de mogelijkheid om collectief of per individu een voorstel in te dienen voor flexibele werktijden. Zo mag er collectief of per individu een voorstel aanvraag worden ingediend bij de leidinggevende. Deze zal in overleg met directie de mogelijkheden bekijken en een besluit nemen. Indien dit negatief is voor de werknemer zal de werkgever dit moeten beargumenteren. Indien de argumentatie niet bevredigend is kan men de Ondernemingsraad inschakelen.

Tot het overgaan van flexwerken dient men rekening te houden met een aantal voorwaarden:
- op de afdeling dient een minimale bezetting aanwezig te zijn;
- er mag geen sprake zijn van arbeidsduurverkorting;
- een rooster voor een langere periode (minimaal 3 maanden tenzij anders overeengekomen);
- opgespaarde uren dienen binnen een periode van 3 weken te worden opgenomen.

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. Algemeen
   a. De functies van de werknemers zijn of worden ingedeeld in negen

functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze indeling zal zo nodig periodiek worden herzien, waarbij zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van een systeem van functiewaardering, maar waarbij ook andere gegevens, welke voor het bepalen van een juiste functierangorde van betekenis zijn, medebepalend kunnen zijn.

b. Bij elke functie behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de ontwikkeling van de werknemer en een gedeelte, dat gebaseerd is op functiejaren. De salarisschalen die zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst geven de minimum salarissen aan, waarop normaliter de werknemers recht hebben op grond van de door hen vervulde functies.

c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld.

d. Met betrekking tot herclassificatie van functies geldt het bepaalde in Bijlage IV.

2. Aanloopschaal

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen trainings /opleidingsproject. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de functiejarenschaal.

3. Functiejarenschaal

a. De werknemer die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens de functiejarenschaal. De functiejarenschaal kent een minimum- en een maximum schaalsalaris en is opgebouwd uit een aantal functiejaren. De werknemer ontvangt ten minste een schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal functiejaren, dat hij onafgebroken in zijn salarisschaal ingedeeld is geweest. De werknemer ontvangt tegelijk, met de mededeling van zijn schaalsalaris, bericht op welk aantal functiejaren zijn salaris is gebaseerd. Herziening van het schaalsalaris vindt voor werknemers die nog niet het maximum van hun schaal hebben bereikt éénmaal per jaar op 1 januari plaats.

b. Indien de werknemer bij indiensttreding over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen vervullen, ontvangt hij in het algemeen het minimum salaris van de schaal. De werknemer die bij

indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum schaalsalaris te belonen, kan - in overeenstemming met die ervaring - één of meer functiejaren worden toegekend.

4. Beoordelingstoeslag

Als van een werknemer regelmatig blijkt dat daartoe klemmende argumenten aanwezig zijn, kan hem een beoordelingstoeslag worden gegeven van maximaal 3%.

5. Tijdelijke waarneming (vaste reserve)

a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.

b. Voor iedere volle dienst waarin een hogere functie volledig wordt waargenomen, ontvangt de werknemer een uitkering. De uitkering bedraagt 0,25% van zijn schaalsalaris bij een verschil van één functie groep en 0,50% bij een verschil van twee functiegroepen.

6. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

a. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejarenschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere schaal.

c. De werknemer die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, welke voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld.

7. Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de functiejarenschaal valt, bedraagt de verlaging van het salaris de helft van het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, blijft gedurende de lopende maand en de 6 daaropvolgende maanden in zijn salarisgroep ingedeeld. Daarna wordt hij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

2. Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in lid 7, b1 en het toekennen van extra functiejaren niet voldoende is om het maandinkomen te handhaven kan een persoonlijke toeslag worden gegeven.

   Deze toeslag stijgt niet mee met de verhogingen van de salarisschalen, maar wordt ter gelegenheid van deze verhogingen afgebouwd met een bedrag ter grootte van 25% van die verhoging van het schaalsalaris.

8. Vermindering maandinkomen

   Bij in- en uitdiensttreding, anders dan op de eerste respectievelijk laatste van de maand, wordt een evenredig deel van het salaris betaald.

9. Uitbetaling salaris

   Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

Artikel 8

PERSOONLIJK KEUZEBUDGET (PKB)

Medewerkers in dienst vanaf 1.11.2017 hebben recht op een PKB.

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

- 13 ATV- dagen
- Vakantiegeld
- 13e maand
- Per leeftijdsgroep een oplopend aantal duurzame inzetbaarheidsdagen (d.i. dagen):

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

Het PKB mag voor de volgende doelen worden ingezet:
- Aankoop van extra dagen
- (Netto) uitbetaling op basis van brutobedragen
- Gedeeltelijk PKB inleveren om pensioenbijdrage te verlagen
- Vergoeding voor niet werkgerelateerde opleidingen
- Mantelzorg
- Aanvulling op deeltijdpensioen
- Vergoeding sportabonnement
- Aanvulling op korter werken
- Loopbaanscan
- Financieel advies.

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

1. Medewerkers in de 5 ploegendienst. Voor deze medewerkers is de ATV reeds verwerkt in het ploegenrooster.

   Indien voor deze medewerkers meer ATV- dagen in het rooster zijn verwerkt dan de 13 ATV- dagen, dan zal dit verschil worden verwerkt middels opkomstdagen. Wanneer er minder ATV- dagen in het rooster zijn verwerkt dan de 13 ATV- dagen, dan zal dit verschil naar keuze van de medewerker worden omgezet in ATV dan wel worden opgenomen in het PKB.

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

Voorwaarden PKB

1. De medewerker is vrij in het aanwenden van zijn PKB

2. De medewerker kan 1 x per jaar, in december voor het volgend jaar een keuze maken hoe hij de PKB wil aanwenden

3. Wanneer niet het gehele PKB in een kalenderjaar is gebruikt, dan wordt het resterende bedrag in december van het betreffende jaar uitgekeerd.

4. Opname van PKB dagen (zoals deeltijdpensioen, korter werken, vakantie) kan niet worden gekoppeld aan de reguliere vakanties, mag niet leiden tot organisatorische problemen en dient in overleg met de leidinggevende te gebeuren.

5. De werkgever zal een verzoek honoreren van de werknemer van 60 jaar of ouder om met behulp van PKB dagen 4 dagen per week te gaan werken
De vaststelling en gebruik van het PKB hebben geen invloed op de berekening van de vakantietoeslag, 13e maand, ploegentoeslag, pensioengrondslag. De berekeningswijze van het uurloon ten behoeve van aan- en verkoop van dagen is:

Schaalsalaris ÷ 173,33 (40 uur x 13 weken ÷ 3 = 173,33)

Aanwending van het PKB voor bepaalde bestedingsdoelen kan gevolgen hebben voor het fiscaal en/of SV loon van de medewerker. Hierdoor kunnen inkomensafhankelijke voorzieningen als kinderopvangtoeslag, huur- en zorgtoeslag, fiscale kortingen en aftrekposten wijzigen, alsmede de grondslag voor eventueel toekomstige uitkeringen. De medewerker aanvaardt bij het maken van zijn individuele keuze(s) deze gevolgen.
Op de regeling PKB is de vigerende (fiscale) wet- en regelgeving van toepassing. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland, veranderende wet- en regelgeving in brede zin zijn zowel DII als de vakorganisaties gerechtigd herziening en wijziging van de PKB regeling aan de orde te stellen.

Artikel 9

BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN

1. Algemeen

Het schaalsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
   - 2-ploegendienst: 13,5% van het schaalsalaris;

- 5-ploegendienst: 28% van het schaalsalaris.

De toeslag voor de afvoerdienst of vroege dienst (aanvang vóór 5.00 uur) bedraagt 10% over het in de desbetreffende week verdiende deel van het schaalsalaris.

b. De werknemer die volgens dienstrooster op een feestdag moet werken, ontvangt over de maand waarin de feestdag valt per op die feestdag gewerkt uur een toeslag van 0,61% van het schaalsalaris.
Deze toeslag wordt in tijd opgenomen gedurende de geplande fabrieksstops.

c. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand in ploegendienst heeft gewerkt, wordt voor elke volledige dienst, waarin niet in ploegendienst is gewerkt, een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort. Voor de toepassing van dit sublid wordt een maand op 30 dagen gesteld.

d. De werknemer in dagdienst die in een maand 10 of minder diensten in ploegendienst invalt, wordt in die maand beloond volgens het in lid 5 van dit artikel bepaalde (verschoven uren).

De werknemer die in een maand 11 of meer diensten in ploegendienst invalt, ontvangt over die maand de volledige ploegentoeslag.

De bepalingen worden op overeenkomstige wijze toegepast op de werknemer, die wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster.

e. De werknemer die naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag van het nieuwe ploegendienstrooster. Indien de werknemer ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster en als gevolg van deze overplaatsing een lager maandinkomen ontvangt, geldt - rekening houdend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten en het bepaalde in artikel 14 lid 2 - de afbouwregeling zoals hierna vermeld.

De werknemer behoudt - afhankelijk van het tijdvak dat hij ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt - op het moment van overplaatsing naar de dagdienst of de met een lager percentage beloond ploegendienstrooster de navolgende percentages van het verschil in maandinkomen ten gevolge van deze overplaatsing:

1. indien de werknemer korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;

2. indien de werknemer langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;

3. indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
   - 80% gedurende 2 maanden;
   - 60% gedurende 2 maanden;
   - 40% gedurende 1 maand;
   - 20% gedurende 1 maand.

4. indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   - 80% gedurende 4 maanden;
   - 60% gedurende 4 maanden;
   - 40% gedurende 3 maanden;
   - 20% gedurende 3 maanden.

5. indien de werknemer 56 jaar of ouder is, wordt de ploegentoeslag of het verschil in ploegentoeslag omgezet in een persoonlijke toeslag. Hierop is het bepaalde in artikel 7.7 onder b.2. van toepassing.

3. Vaste reserve

a. Het in lid 2 onder a, c en d, en het in artikel 6 lid 3 bepaalde geldt niet voor de werknemer, die als vaste reserve voor de ploegendienst is aangewezen en daarvoor een toeslag ontvangt. Deze toeslag bedraagt 8% van het schaalsalaris. Indien een vaste reserve gedurende twee ploegendienstperioden ononderbroken in ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de derde periode niet meer als vaste reserve beschouwd en is het in dit lid bepaalde niet meer op hem van toepassing.

b. Indien een vaste reserve in ploegendienst invalt, ontvangt hij per gewerkte dienst een ploegentoeslag. De hoogte van deze ploegentoeslag is als volgt:
- maandag tot en met vrijdag: 1,25% van zijn schaalsalaris
- zaterdag en zondag: 2,40% van zijn schaalsalaris.

c. Indien een vaste reserve in een periode van één week meer dan vijf volledige diensten, hetzij in dagdienst, hetzij in ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij behalve de onder a en b genoemde toeslagen voor deze meerdere diensten per gewerkt uur 0,91% van zijn schaalsalaris, dat op de in lid 6 bedoelde rekening wordt geboekt en dat voor 0,61% in vrije tijd kan worden opgenomen. Bovengenoemde periode van 1 week is opgebouwd uit een zogenaamde blokperiode, lopende van maandagochtend 06.00 uur tot zaterdagmiddag 14.00 uur; een weekendperiode, lopende van zaterdagmiddag 14.00 uur tot maandagochtend 06.00 uur. Diensten in de zogenaamde weekendperiode zullen in het algemeen worden beschouwd als meerdere diensten, tenzij

- het aantal uren over een periode van 4 weken, dat gemaakt is tijdens de blokperiode minder bedraagt dan 152 uur;
- de vaste reserve overeenkomstig lid 3.a geacht wordt deel uit te maken van de reguliere ploegendienst bezetting.

4. Overwerk

De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.

a. 1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in artikel 6 lid 1 wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Incidentele overschrijdingen van een half uur of minder blijven buiten beschouwing. Eveneens is er sprake van overwerk in het geval van het bijwonen van reguliere (2 maal 6x per jaar) OR en OV

vergaderingen en werkoverleg. Extra uren ten behoeve van scholing worden niet als overuren beschouwd.

2. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft èn wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een voltijd dienstbetrekking wordt overschreden.

3. Voor een deeltijdwerknemer in dagdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de in artikel 7 lid 2 onder a genoemde dagdienstbegrenzing.

4. Voor een deeltijdwerknemer in ploegendienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer er wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijden van werknemers met een voltijd dienstbetrekking in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegendienst.

b. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen de overuren bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk.

De werknemer in de 5-ploegendienst, die overwerk heeft verricht op een roostervrije zaterdag of zondag kan de compenserende tijd op een zaterdag resp. zondag opnemen.

c. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uursalaris. Het uursalaris bedraagt 0,61% van het schaalsalaris. Daarnaast ontvangt hij per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor:
- uren op maandag tot en met zaterdag 6.00 uur: 50% van het uursalaris;
- uren op zaterdag na 6.00 uur en op zondagen: 100% van het uursalaris;
- uren op feestdagen: 200% van het uursalaris.

Medewerkers hebben de keuze tussen uitbetaling van de extra gewerkte uren op basis van het normale uurtarief of tijd voor tijd.

Per opgenomen uur compenserende vrije tijd als bedoeld in lid 4 onder b, wordt op de hiervoor genoemde beloning een gedeelte in mindering gebracht en wel voor uren:
- op maandag tot en met vrijdag: 100% van het uursalaris;
- op zaterdagen: 150% van het uursalaris;
- op zondagen: 200% van het uursalaris. -

Betaling van ploegentoeslag over overwerk wordt toegepast met ingang van 01-07-2025 over de uren die worden uitbetaald .

Deze vergoeding wordt berekend door het ploegentoeslag percentage te vermenigvuldigen met de daadwerkelijk uitbetaalde overwerkvergoeding (zowel volledig betaalde overuren alsmede de uitbetaalde overwerktoeslag bij het sparen van tvt uren)

- Betaling van vakantietoeslag over overwerk wordt toegepast met ingang van 01-07-2025, indien overwerk direct uitbetaald wordt. Dit geldt niet voor overwerk dat wordt bijgeschreven op een TvT-saldo.

Deze vakantietoeslag wordt berekend over de daadwerkelijk uitbetaalde overwerkvergoeding (zowel over volledig betaalde overuren alsmede over de uitbetaalde overwerktoeslag bij het sparen van tvt uren)

5. Verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden welke vallen buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2 onder a dan wel buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt - zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster wordt overschreden - wordt daarvoor een toeslag gegeven. Het uursalaris bedraagt 0,61% van het schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt per uur:

- uren op maandag tot en met zaterdag 6.00 uur: 50% van het uursalaris;
- uren op zaterdag na 6.00 uur en op zondagen: 100% van het uursalaris;
- uren op feestdagen: 200% van het uursalaris;
- uren op roostervrije dagen voor personeel in 5-ploegendienst:
  a. op maandag tot en met vrijdag: 100% van het uursalaris;
  b. op zaterdagen: 150% van het uursalaris;
  c. op zondagen: 200% van het uursalaris;
  d. op feestdagen: 300% van het uursalaris.

6. Consignatie en extra opkomst b

a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor een aaneengesloten tijdvak van 24 uur:

Vergoeding voor consignatie
De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor het zich beschikbaar houden voor opkomst per dag van consignatiedienst de volgende dagvergoeding
Maandag t/m donderdag: € ; per 1 juli 2025 € 45,46 per 1 juli 2026 € € 45,91
Vrijdag: , per 1 juli 2025 € 90,91 en per 1 juli 2026 € 91,82
Zaterdag: € per 1 juli 2025 € 136,37 per 1 juli 2026 137,73
Zon- en feestdagen: € , per 1 juli 2025 € 181,82183,63 per 1 juli 2026 € 183,63

De vergoeding bedraagt minimaal 1 uur (kloktijden) bij extra opkomst en
0,5 uur bij telefonisch consult.

haaluren voor geconsigneerde werknemers:

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

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

c. De werknemer die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een kilometervergoeding, gelijk aan de vergoeding die geldt voor dienstreizen.

d. Indien de werknemer ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen niet meer geconsigneerd is, geldt voor de onder lid a bedoelde toeslag, rekening houdend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten en het bepaalde in artikel 14 lid 2 - de afbouwregeling zoals die is omschreven in artikel 9 lid 2 sub e.

7. Verzuimuren

a. De werknemer in dagdienst die overwerk verricht op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dienst behoeft niet eerder zijn dienst te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal uren overwerk. Voor een tweede oproep in dezelfde nacht zullen de dan gemaakte overuren met 1,5 vermenigvuldigd worden. Vangt het overwerk echter aan op of na 06.00 uur dan ontstaat er geen aanspraak op verzuimuren.

b. Het aantal verzuimuren bedraagt maximaal 8 uur.

De verzuimuren kunnen uitsluitend worden genoten tussen de aanvang en het einde van de dienst direct volgend op het in dit lid bedoelde overwerk en binnen het etmaal waarin het overwerk eindigt.

Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

c. Het bepaalde onder sub b van dit lid is niet van toepassing op werknemers die tijdens hun consignatiedienst overwerk verrichten in het weekend.

8. Overuren-regeling parttimers

Wanneer de werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, wordt m.i.v. 1 juli 2024 over deze uren de gebruikelijke overwerk toeslag betaald tenzij deze uren in tijd worden gecompenseerd.

9. EHBO en BHV vergoeding,

De medewerkers die actief lid zijn en daadwerkelijk deelnemen en aan EHBO en BHV trainingen/oefeningen, daarmee een geldig EHBO diploma/BHV certificaat hebben én behouden komen in aanmerking voor een vaste vergoeding. Deze vaste vergoeding bedraagt per saldo € 22,00 bruto per maand.

10. Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

Per 1 juli 2025 geldt de volgende reiskosten regeling voor woon/werkverkeer:
Per gereden kilometer wordt € 0,23 cent met een maximum van 30 kilometer enkele reis (max 60 km per dag heen- en terug) vergoed.
Overgangsregeling:
De reiskostenregeling van voor 1 januari 2022 is bevroren op de reiskostenvergoeding zoals deze van toepassing was op 1 januari 2022 (laatste verhoging reiskosten). Indien de reiskostenvergoeding in de nieuwe regeling lager is dan de huidige (bevroren) reiskostenregeling, dan blijft de huidige reiskostenvergoeding van toepassing. Vanaf het moment dat de reiskostenvergoeding in de nieuwe regeling (€ 0,21) hoger is dan in de oude regeling, dan wordt de nieuwe regeling van toepassing.
Voor medewerkers die op- of na 13 september 2022 in dienst zijn gekomen geldt direct de nieuwe reiskostenvergoeding.

Artikel 10

ZON- EN FEESTDAGEN EN 5 MEI

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag.

2. In de lustrumjaren wordt, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, aan de werknemers op 5 mei vrijaf gegeven met doorbetaling van inkomen. Voor degenen die op deze dag moeten werken wordt in overleg met de werknemer op een andere dag vrijaf gegeven.

3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon-, feestdagen en 5 mei in lustrumjaren geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken dag.

4. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.

5. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.

Artikel 11

GEOORLOOFD VERZUIM

Geen salaris is verschuldigd gedurende de tijd dat de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 629b en 628 BW geldt het volgende:

1. bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing;

2. in de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

    a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), partner, of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer: (maximaal 5 dagen);

    b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van één van zijn ouders, schoonouders of een niet onder a genoemd kind of pleegkind, alsmede inwonende broer, zuster, zwager en schoonzuster;

    c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), partner,

kleinkind, schoonzoon, schoondochter, alsmede niet inwonende broer, zuster, zwager en schoonzuster;

d. gedurende de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 4 uren bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;

e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, ouder en schoonouder en inwonend pleegkind, kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;

f. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders.

g. De vrouwelijke werknemer heeft recht op in totaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof duurt 6 weken en gaat in tussen 6 en 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt 10 aaneengesloten weken. Na de bevalling kan eventueel resterend zwangerschapsverlof worden opgenomen, indien en voor zover het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft bedragen.
Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat recht op een uitkering van 100% van het (maximum) dagloon.
Adoptie- en pleegzorgverlof
De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op 6 weken verlof. Het verlof moet worden opgenomen in een tijdvak van 26 weken. Het tijdvak loopt vanaf 4 weken voor de eerste dag van aanvang adoptie tot 22 weken na aanvang adoptie. Deze regeling is ook van toepassing op het opnemen van een pleegkind.
Gedurende het adoptie- en pleegzorgverlof bestaat recht op een uitkering van 100% van het (maximum) dagloon.
Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof
De werknemer heeft recht op geboorteverlof na de bevalling van de partner. Het recht op verlof bedraagt 1 maal de arbeidsduur per week. Het verlof moet worden opgenomen in een tijdvak van 4 weken na de dag van bevalling.
Gedurende het geboorteverlof wordt het loon 100% doorbetaald.
Na het geboorteverlof kan door de werknemer (partner) aanvullend geboorteverlof worden opgenomen. Dit verlof bedraagt ten hoogste 5 maal de arbeidsduur per week. Het verlof moet worden opgenomen binnen een tijdvak van 6 maanden na de eerste dag van de bevalling.
Gedurende het aanvullend geboorteverlof bestaat recht op een uitkering van 70% van het (maximum) dagloon.
Ouderschapsverlof
De werknemer die ouder of verzorger is van een kind, heeft recht op ouderschapsverlof. Het verlof bedraagt ten hoogste 26 maal de arbeidsduur per week. Dit moet worden opgenomen voor de achtste verjaardag van het kind.

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

h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag of dienst, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;

i. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;

j. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;

k. de werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten (binnen 4 weken) ten behoeve van geboorteverlof na bevalling van de echtgenote of partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. Vanaf 1.1.2019 is het geboorteverlof gelijk aan 1 x de arbeidsduur per week van de werknemer;

l. de werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis opnemen ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
- de echtgeno(o)t(e) of partner met wie hij samenwoont;
- de eigen ouder van de werknemer.
  De pensioenopbouw wordt voor 100% gecontinueerd.

3. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het personeelshandboek.

b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;

c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.

Artikel 12

VAKANTIE

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

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

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie.

b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

c. Wanneer de werknemer na de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

d. Indien de dienstbetrekking korter dan één maand heeft geduurd heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie

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

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

a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
   a. (volledige) arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
   b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
   c. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst of het naleven van een wettelijke verplichting;

   d. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie; het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
   e. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);

2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 5 onder b 1 onder a en b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

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

3. De verworven vakantie in de in lid 5 b 1 onder a, b en f van dit artikel genoemde gevallen vervalt, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

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

6. Aaneengesloten vakantie

a. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend.

b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode juni tot en met september worden genoten.

c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet gedurende een periode van maximaal 3 weken en gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie geeft, zullen de betrokken werknemers de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever aangewezen tijdvak dienen op te nemen.

d. De werkgever stelt het hiervoor bedoelde tijdvak vast in overleg met de ondernemingsraad. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en nog niet genoeg vakantie heeft opgebouwd om de hiervoor onder c bedoelde aaneengesloten vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
    1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
    2. zoveel vakantie reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als hiervoor bedoeld onder c en/of
    3. bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantie reserveert en/of
    4. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk het einde van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

7. Snipperdagen

a. De werkgever kan ten hoogste 2 dagen of diensten als verplichte vakantie aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de ondernemingsraad.

b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

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

a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 5 onder b 1 en lid 5 onder d van dit artikel, alsmede in artikel 12 lid 2 onder a, b, c, g en h gelden niet als vakantie.

b. 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, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.

c. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

9. Vakantie bij ontslag

a. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.

c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend.

d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

10. Tijdstip waarop vakantie- of snipperdagen kunnen worden genoten

Een verzoek tot het genieten van vakantie resp. snipperdagen dient als regel 2 weken resp. 6 dagen vóór de begeerde datum resp. data te worden ingediend. Snipperdagen, welke op de hierboven voorgeschreven wijze zijn aangevraagd en door de werkgever zijn toegestaan, zullen niet dan bij hoge uitzondering en dan slechts om redenen van dringend bedrijfsbelang kunnen worden ingetrokken.

Maximaal 16 uur per jaar van het vakantietegoed kunnen opgenomen worden in blokken van 2 uur zulks ter beoordeling van de directe chef. Dergelijke verzoeken zullen op dezelfde manier behandeld worden als de verlofaanvragen. Voorwaarde is dat het verzoek niet leidt tot overwerk.

Verlofsparen
De fiscale regeling verlofsparen wordt verhoogd van 50 naar 100 weken.

Artikel 13

VAKANTIETOESLAG, EXTRA UITKERING, WINSTAFHANKELIJKE UITKERING

1. Vakantietoeslag

a. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

b. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt bij de aaneengesloten vakantie een bedrag aan vakantietoeslag (welke deel uit maakt van het PKB) van 8% van 12 maal het maandinkomen over de maand mei. De vakantietoeslag bedraagt voor vakvolwassen werknemers ten minste en € 2877,00 in 2025 en in 2026 €2.999,27 bruto.

c. De werknemer die niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest dan wel waarbij sprake is geweest van onbetaald verlof, heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.

d. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen inclusief de loondoorbetaling en/of aanvullingen als bedoeld in artikel 14 lid 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

e. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

f. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het

dienstrooster, zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.

2. Eindejaarsuitkering

a. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in actieve dienst is geweest, heeft recht op een eindejaarsuitkering, ter grootte van het maandinkomen van de voorafgaande maand november die wordt opgenomen in het PKB.

b. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest dan wel waarbij sprake is van onbetaald verlof, heeft recht op de hiervoor in lid 1 genoemde extra uitkering naar evenredigheid.

c. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, zal bij de vaststelling van de extra uitkering hiermee rekening worden gehouden.

d. Op deze uitkering kan geen aanspraak worden gemaakt indien:
   a. het dienstverband ten tijde van de uitbetaling minder dan 2 volle maanden heeft geduurd;
   b. het dienstverband is verbroken op grond van een voor de onderneming geldende zogenaamde dringende reden (art. 678 BW);
   c. indien het dienstverband door de werknemer is beëindigd zonder inachtneming van de voor hem geldende wettelijke regelingen.

3. Winstafhankelijke uitkering

De werknemer zal, indien de resultaten dit toelaten, een uitkering ontvangen gerelateerd aan de winst.

Berekening jaarinkomen Onder jaarinkomen wordt verstaan: het periodesalaris over de perioden 1 t/m 12 van het voorafgaande kalenderjaar.

Rechthebbenden
Werknemers, die eveneens in aanmerking komen voor de eindejaarsuitkering.

Uitkeringstijdstip Uitbetaling zal achteraf plaatsvinden gelijktijdig met de salarisbetaling over de maand juni van het jaar volgend op het jaar waarop de uitkering betrekking heeft, tenzij de jaarstukken door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders nog niet zijn goedgekeurd. Betaling zal dan zo spoedig mogelijk na goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders plaatsvinden.
De WAU is gekoppeld aan de in het betreffende jaar gerealiseerde EBITDA afgezet tegen budget EBITDA in het betreffende jaar. De huidige Winstafhankelijke uitkering bedraagt momenteel 2,75% maximaal en zal in 3 gelijke stappen worden verhoogd naar 5,75%. Hierdoor bedraagt de winstafhankelijke uitkering over 2023 3,75%, over 2024 4,75% en over

2025 5,75%. Dit betekent dat vanaf 2025 de maximum uitkering bij overperformance 5,75% bedraagt.
De opbouw van het WAU percentage is terug te vinden in de tabel WAU, waarin de verschillende percentages de mate van gerealiseerde EBITDA ten opzichte van het budget weergeven. Zo bedraagt het WAU-percentage 3,5% bij het behalen van 100% van het gestelde budget. Bij over- of onderprestatie wordt het WAU percentage aangepast conform de percentages in de Tabel WAU. Dit zal jaarlijks worden getoetst en bevestigd door de interne accountant

De WAU zal tot 2026 worden gecorrigeerd voor de kosten die samenhangen met de compensatie uren (aangegeven in artikel 16 bijlage). Indien tot 2026 geen WAU zal worden uitgekeerd, zal ook geen korting worden toegepast.

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

Artikel 14

LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE

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

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste 104 weken.

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

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

Hierbij geldt een aanvulling tot 100% voor dat deel dat wordt gewerkt, waarbij arbeidstherapie gelijk wordt gesteld aan werken.

2. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% ontvangt de werknemer navolgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:
   - derde ziektejaar 90% x arbeidsongeschiktheidspercentage;
   - vierde ziektejaar 80% x arbeidsongeschiktheidspercentage;
   - vijfde ziektejaar 70% x arbeidsongeschiktheidspercentage;
   - zesde ziektejaar 60% x arbeidsongeschiktheidspercentage;
   - zevende ziektejaar 50% x arbeidsongeschiktheidspercentage.

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

4. Werkgever heeft een maximale inspanningsverplichting om passend werk aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer aan te bieden. Eventuele ontslagzaken worden met de ondernemingsraad besproken.

5. Medewerkers die voldoen aan de IVA condities zullen - zonodig met terugwerkende kracht - de eerste 2 jaren 100% doorbetaald krijgen.
6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

7. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
   - loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
     a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
     b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij 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. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
     d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

- loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);

- aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstantie;
  g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
  h. misbruik maakt van de voorziening.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van vakantietoeslag en extra uitkering.

Artikel 15

WGA PREMIE

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

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

Artikel 16

REGELING VERVROEGDE UITTREDING (RVU)

Medewerkers in zware beroepen (gedefinieerd als ploegendienst medewerkers, chauffeurs en monteurs) kunnen in de periode vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op vrijwillige basis gebruik maken van de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) Dit betekent dat medewerkers 3 jaar voor AOW datum uit dienst treden en een vergoeding van werkgever meekrijgen van € 2.182,- bruto per maand (2024) en in 2025 € 2.273,- bruto per maand. Deze uitkering wordt jaarlijks geïndexeerd. De kosten van deze regeling komen voor rekening van de werkgever. In de bijlage is het reglement opgenomen.

De RVU-regeling wordt verlengd binnen de afgesproken wettelijke kaders. TNO heeft in 2025 een Expertisecentrum 'Zwaar Werk’ opgezet. Ze hebben voor de RVU- regeling een beoordelingskader opgesteld dat rekening houdt met fysieke, psychosociale en cognitieve belasting, werktijden en werkdruk. TNO beoordeelt of de door cao-partijen gemaakte afspraken voor zwaar werk objectief onderbouwd en gevalideerd zijn. Op basis van het

beoordelingskader TNO zullen Darling Ingredients en de vakbonden in overleg gaan om verdere afspraken te maken over de definitie van zwaar werk en om te bepalen welke medewerkers binnen Darling Ingredients in aanmerking komen voor de vernieuwde RVU-regeling. Medio december 2025 wordt er een afspraak ingepland met vakbonden om de lijst door te nemen met functies.
Artikel 17

PENSIOENREGELING

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een basispensioenregeling, waaraan het deelnemerschap op de grondslag van de desbetreffende pensioenvoorschriften verplicht is.

2. Deze pensioenregeling wordt niet gewijzigd zonder overleg en instemming van de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken partijen.

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

   Een vaste beschikbare CDC - premie die voor het jaar 2023 is vastgesteld op 17,5% van het pensioengevend salaris conform de basisregeling.
   Indien de vaste beschikbare CDC - premie niet benodigd is voor inkoop van aanspraken krachtens de pensioenregeling wordt het restant gestort in een premiedepot bij PGB. Indien de pensioenkosten hoger zijn dan 17,5% in enig jaar wordt eerst het premiedepot aangesproken. Indien dit premiedepot niet voldoende is wordt het opbouwpercentage reglementair verlaagd tot het niveau dat overeenkomt met een premie van 17,5% van het pensioengevend salaris. Het premiedepot is bedoeld voor alle actieve deelnemers aan de basispensioen-regeling. De verplichtingen van de werkgever uit hoofde van deze pensioenregeling gaan niet verder dan een jaarlijkse financiering van de vaste beschikbare CDC – premie van 17,5% van het pensioengevend salaris.

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

   Voor het boekjaar 2026 is de loonindex uitgekomen op 6,60%, de grensbedragen van PGB komen dan uit op een franchise van19.862 euro en een maximum van 91.227 euro. Deze is van toepassing vanaf 1-1-2025

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

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

3. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof

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

4. Eigen bijdrage

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

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

Voor alle werknemers die op 31 december 2005 een vast dienstverband hebben, geldt dat het recht op het werkgeversdeel in de premiespaarregeling met terugwerkende kracht komt te vervallen en de eigen bijdrage gefaseerd wordt ingevoerd conform navolgend tijdschema:
Vanaf 1.1.2011 is de eigen bijdrage 1/9 onder aftrek van € 500,00
Vanaf 1.1.2012 is de eigen bijdrage 1/6 onder aftrek van € 500,00
Vanaf 1.1.2013 is de eigen bijdrage 1/3 onder aftrek van € 500,00

Artikel 18

OVERGANGSBEPALINGEN VOOR MEDEWERKERS VOOR 1 NOVEMBER 2017 IN DIENST

1. Algemeen

2019. Voor medewerkers die voor 1 november 2017 in dienst waren geldt de volgende overgangsregeling.

2. Opbouw vakantiedagen

a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 160 uur.
b. Daarenboven heeft de werknemer recht op 40 uur.
c. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de onderstaande leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder a. genoemde vakantie, recht op de bij deze leeftijden vermelde aantal dagen of diensten.

46 jaar	8 uur
51 jaar	16 uur
56 jaar	24 uur
61 jaar en ouder	48 uur

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

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

3. Vakantietoeslag

a. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 augustus tot en met 31 juli.

b. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt bij de aaneengesloten vakantie een bedrag aan vakantietoeslag van 8% van 12 maal het maandinkomen over de maand mei. De vakantietoeslag bedraagt voor vakvolwassen werknemers ten minste € 2500,93 bruto voor het jaar 2024 en voor het jaar 2025 € 2646,70. Aanpassen svp. waarom staat dit er 2 x in?

4. Eindejaarsuitkering

De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in actieve dienst is geweest, ontvangt in de maand november een extra uitkering ter grootte van het maandinkomen van de voorafgaande maand november.

5. Arbeidstijdverkorting

a. De werknemer werkzaam in de dagdienst (07.45 – 16.45 uur en 8.30 – 17.00 uur), 2- ploegendienst en 3-ploegendienst ontvangt 100 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis.
b. Deze arbeidsduurverkorting zal worden geëffectueerd door middel van toekenning van hele of halve roostervrije dagen of roostervrije diensten.
c. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 13 (arbeidsongeschiktheid) van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een vastgestelde roostervrije (halve) dag of dienst bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting.
d. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde roostervrije (halve) dag of dienst moet worden gewerkt, geldt deze arbeid niet als overwerk en wordt in overleg met de betrokken werknemer vervangende arbeidsduurverkorting vastgesteld waarbij rekening wordt gehouden met de voorkeur van de werknemer. Het alsnog moeten werken op een vastgestelde rooster-vrije dag of dienst zal per jaar per werknemer niet meer dan twee maal voorkomen.
e. Werknemers kunnen per jaar 2 extra roostervrije dagen kopen tegen 0,45% per dag van het jaarsalaris (= 13,96 x maandinkomen). De wens hiertoe dient uiterlijk in januari van het desbetreffende jaar kenbaar gemaakt te worden.

Flexwerken: opgespaarde uren dienen al dan niet gecombineerd met ATV uren binnen een periode van 3 weken te worden opgenomen.

6. Verplichting ploegendienst

De werknemers van 57 jaar en ouder (per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*), werkzaam in dagdienst zal niet verplicht worden werkzaamheden in ploegendienst te verrichten.
* Voor deze regeling geldt dat deze met dezelfde periode wordt opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift. Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift.

7. Verplichting overwerk

De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 57 jaar en ouder (per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*) zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
* Voor deze regeling geldt dat deze met dezelfde periode wordt opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift. Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift.

8. Plaatsing in een lagere functie

De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, blijft gedurende de lopende maand en de 6 daaropvolgende maanden in zijn salarisgroep ingedeeld. Daarna wordt hij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7 lid 7, b1 en het toekennen van extra functiejaren niet voldoende is om het maandinkomen te handhaven kan een persoonlijke toeslag worden gegeven.
Deze toeslag stijgt niet mee met de verhogingen van de salarisschalen, maar wordt ter gelegenheid van deze verhogingen afgebouwd met een bedrag ter grootte van 25% van die verhoging van het schaalsalaris. Na het bereiken van de 57-jarige leeftijd (per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*) wordt de persoonlijke toeslag of het restant daarvan niet meer afgebouwd.
* Voor deze regeling geldt dat deze met dezelfde periode wordt opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift. Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift.

9. Verlaten ploegendienst

De werknemer behoudt - afhankelijk van het tijdvak dat hij ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt - op het moment van overplaatsing naar de dagdienst of de met een lager percentage beloond ploegendienstrooster de navolgende percentages van het verschil in maandinkomen ten gevolge van deze overplaatsing:

- indien de werknemer korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
- indien de werknemer langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
- indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
  - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
  - 80% gedurende 2 maanden;
  - 60% gedurende 2 maanden;
  - 40% gedurende 1 maand;
  - 20% gedurende 1 maand;
- indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
  - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
  - 80% gedurende 4 maanden;
  - 60% gedurende 4 maanden;
  - 40% gedurende 3 maanden;
  - 20% gedurende 3 maanden;
- indien de werknemer 57 jaar of ouder is (per 1.1.2018 verhoogd met 4 maanden en vervolgens per 1.1.2019 verhoogd met 6 maanden*), wordt de ploegentoeslag of het verschil in ploegentoeslag omgezet in een persoonlijke toeslag. Hierop is het bepaalde in artikel 7.7 onder b.2. van toepassing.
  * Voor deze regeling geldt dat deze met dezelfde periode wordt opgeschoven als dat de AOW gerechtigde leeftijd in de toekomst opschuift. Wanneer de werknemer reeds gebruik maakt van de regeling zal deze zoveel langer als nodig is in het desbetreffende jaar blijven zitten als dat de AOW gerechtigde leeftijd opschuift.

10. Extra dagen 85 % voor oudere werknemers

De werknemer die de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek vanaf de maand waarin hij jarig is, naar rato extra dagen opnemen (conform bijlage, overgangsregeling 85%) met inachtneming van de volgende regels.

a) De werknemer ontvangt over de opgenomen dagen/diensten 85% van zijn inkomen per dag.
b) Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraak op vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winst-delingsregeling en evenmin voor de uitkeringen en aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.

c) De werknemer, voor wie de normale arbeidsduur van toepassing is, heeft vanaf de maand waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt, recht op het volgende aantal extra dagen op jaarbasis:

d) De werknemer die slechts een deel van het jaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor bedoelde dagen.

e) Over een periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer geen aanspraak op extra dagen.

f) De werknemer die zijn extra dagen wenst op te nemen, dient dit in overleg met de werkgever vast te stellen. Indien over de vaststelling geen overeenstemming wordt bereikt, stelt de werkgever de tijdstippen van de dagen vast, waarbij zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening wordt gehouden.

g) Bedoelde dagen kunnen uitsluitend in het betreffende jaar worden opgenomen.

h) Niet opgenomen dagen vervallen en kunnen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van de dienstbetrekking.

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

Bijlage, Overgangsregeling 85% dagen

Leeftijd	57 jaar voor 01-06-17	57 jaar op of na 01-06-17	57 jaar in 2018	57 jaar in 2019	57 jaar in 2020	57 jaar in 2021	57 jaar in 2022	57 jaar in 2023	57 jaar in 2024	57 jaar in 2025	def. regeling in 2026
52											
53											
54											
55											
56											
57	16	75	39	22	14	9					
58	24	75	39	22	14	9	8				
59	48	75	39	22	14	9	8	6			
60	96	75	39	22	14	9	8	6	4,5		
61	192	75	39	22	14	9	8	6	4,5	3	
62	80	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
63	80	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
64	80	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
65	80	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
66	80	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
67											
ttl excl comp. uren	376	376	376	376	376	376	376	376	376	376	376
Compensatie uren	400	376	195	110	70	45	32	18	9	3	0
totaal	776	752	571	486	446	421	408	394	385	379	376

Artikel 19

HERZIENINGEN

1. In geval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemene sociale economische verhoudingen in Nederland zijn zowel partij ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst tussentijdse herzieningen van de salarissen aan de orde te stellen.

2. Indien het rechtstreekse overleg hieromtrent tussen partijen gepleegd binnen een termijn van 4 weken niet tot overeenstemming leidt, zijn partijen bevoegd het oordeel van de Stichting van de Arbeid in te winnen.

3. Indien ook dit overleg niet binnen twee maanden tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 20

INWERKINGTREDING EN DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2025 en eindigt van rechtswege op 30 september 2026.

Partij ter ene zijde	Partij ter andere zijde
Sonac Vuren B.V.	FNV
	CNV

BIJLAGE I

Functielijst

groep	punten		
A	20	39,5	
B	40	59,5	operator ontvangsthal
C	60	79,5	operator basis monteur civiel basis expeditiemedewerker A
D	80	99,5	portier operator A (eiwit) operator A (ontvetting) expeditiemedewerker B medewerker laboratorium
E	100	119,5	monteur civiel A magazijnbeheerder monteur WTB A operator utilities operator A reserve
F	120	139,5	backofficemedewerker sales A operator B (ontvetting) operator B (eiwit) monteur WTB B monteur E & I B assistent teamleider expeditie/logistiek analist/operator AWZI administratief medewerker expeditie
G	140	159,5	backofficemedewerker sales B inkoop/orderbeheerder coordinator laboratorium assistent Teamleider productie
H	160	179,5	teamleider productie projectengineer WTB projectengineer E & I werkvoorbereider/planner teamleider expeditie hoofdmonteur specialist M&R QHSE coördinator
I	180	199,5	teamleider maintenance teamleider backoffice sales

BIJLAGE II

SALARISSCHALEN

Aanloopschaal 01-07-2025 +4,25%

Sonac Vuren

Trede	Groep A leeftijd	Groep B leeftijd	Groep C leeftijd	Groep D leeftijd	Groep E leeftijd	Groep F leeftijd	Groep G leeftijd	Groep H leeftijd	Groe
19	1993,68	2047,02	2102,14						
20	2278,82	2339,21	2403,05	2483,54					
21	2564,03	2632,25	2703,13	2794,09	2941,06				
22				3042,53	3137,02	3245,46			
23					3203,49	3314,60	3484,33		
24						3418,68	3560,40	3846,46	
25							3671,54	3929,57	
26								4052,90	

Aanloopschaal 01-07-2025 +4,25%

Trede	Groep A leeftijd	Groep B leeftijd	Groep C leeftijd	Groep D leeftijd	Groep E leeftijd	Groep F leeftijd	Groep G leeftijd	Groep H leeftijd	Groep I leeftijd
19	11,50	11,81	12,13						
20	13,15	13,50	13,86	14,33					
21	14,79	15,19	15,60	16,12	16,97				
22				17,55	18,10	18,72			
23					18,48	19,12	20,10		
24						19,72	20,54	22,19	24,62
25							21,18	22,67	25,15
26								23,38	25,95

Functiejarenschaal 01-07-2025 +4,25%

Trede	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H	Gr
0	2847,45	2924,40	3004,06	3105,51	3268,24	3487,78	3747,61	4136,01	
1	2892,08	2973,42	3065,28	3169,42	3333,84	3572,65	3839,46	4234,03	
2	2934,95	3023,27	3124,77	3234,98	3399,49	3656,64	3930,45	4333,76	
3	2977,79	3072,31	3186,88	3299,73	3463,32	3740,62	4022,32	4432,61	
4	3020,68	3122,15	3246,37	3367,10	3528,05	3826,36	4115,03	4531,43	
5	3065,28	3170,26	3307,59	3430,06	3592,79	3910,32	4205,12	4630,31	
6					3660,13	3995,17	4296,09	4728,24	
7						4080,05	4390,60	4827,98	
8							4481,58	4925,97	
9								5023,92	
10									

Functiejarenschaal 01-07-2025 +4,25%

Trede	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H	Groep I
0	16,43	16,87	17,33	17,92	18,86	20,12	21,62	23,86	26,48
1	16,69	17,15	17,68	18,29	19,23	20,61	22,15	24,43	27,19
2	16,93	17,44	18,03	18,66	19,61	21,10	22,68	25,00	27,90
3	17,18	17,73	18,39	19,04	19,98	21,58	23,21	25,57	28,63
4	17,43	18,01	18,73	19,43	20,35	22,08	23,74	26,14	29,32
5	17,68	18,29	19,08	19,79	20,73	22,56	24,26	26,71	30,05
6					21,12	23,05	24,79	27,28	30,75
7						23,54	25,33	27,85	31,46
8							25,86	28,42	32,16
9								28,98	32,90
10									33,59

Sonac Vuren B.V. loonschalen garantiebanen 01-07-2025

Schaal=>	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21
Trede 0	751,68	864,78	990,06	1252,80	1503,36	2004,48	2505,60
Trede 1							2576,94
Trede 2							2646,54
Trede 3							2724,84
Trede 4							2801,40
Trede 5							2883,18
Trede 6							2963,22
Trede 7							3050,22

Sonac Vuren B.V. loonschalen garantiebanen 01-07-2025

Schaal=>	15	16	17	18	19	20	21
Trede 0	4,32	4,97	5,69	7,20	8,64	11,52	14,40
Trede 1							14,81
Trede 2							15,21
Trede 3							15,66
Trede 4							16,10
Trede 5							16,57
Trede 6							17,03
Trede 7							17,53

Aanloopschaal 01-07-2026 +1%

Sonac Vuren

Trede	Groep A leeftijd	Groep B leeftijd	Groep C leeftijd	Groep D leeftijd	Groep E leeftijd	Groep F leeftijd	Groep G leefti
19	2013,62	2067,49	2123,16				
20	2301,61	2362,60	2427,08	2508,38			
21	2589,67	2658,57	2730,16	2822,03	2970,47		
22				3072,96	3168,39	3277,91	
23					3235,52	3347,75	3519,1
24						3452,87	3596,0
25							3708,2
26							

Aanloopschaal 01-07-2026 +1%

Trede	Groep A leeftijd	Groep B leeftijd	Groep C leeftijd	Groep D leeftijd	Groep E leeftijd	Groep F leeftijd	Groep G leeftijd	Groep H leeftijd	Groep I leeftijd
19	11,62	11,93	12,25						
20	13,28	13,63	14,00	14,47					
21	14,94	15,34	15,75	16,28	17,14				
22				17,73	18,28	18,91			
23					18,67	19,31	20,30		
24						19,92	20,75	22,41	24,87
25							21,39	22,90	25,41
26								23,62	26,21

Functiejarenschaal 01-07-2026 +1%

Trede	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Gro
0	2875,92	2953,64	3034,10	3136,57	3300,92	3522,66	3785,09	
1	2921,00	3003,15	3095,93	3201,11	3367,18	3608,38	3877,85	
2	2964,30	3053,50	3156,02	3267,33	3433,48	3693,21	3969,75	
3	3007,57	3103,03	3218,75	3332,73	3497,95	3778,03	4062,54	
4	3050,89	3153,37	3278,83	3400,77	3563,33	3864,62	4156,18	
5	3095,93	3201,96	3340,67	3464,36	3628,72	3949,42	4247,17	
6					3696,73	4035,12	4339,05	
7						4120,85	4434,51	
8							4526,40	
9								
10								

Functiejarenschaal 01-07-2026 +1%

Trede	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H	Groep I
0	16,59	17,04	17,50	18,10	19,04	20,32	21,84	24,10	26,74
1	16,85	17,33	17,86	18,47	19,43	20,82	22,37	24,67	27,46
2	17,10	17,62	18,21	18,85	19,81	21,31	22,90	25,25	28,18
3	17,35	17,90	18,57	19,23	20,18	21,80	23,44	25,83	28,91
4	17,60	18,19	18,92	19,62	20,56	22,30	23,98	26,40	29,62
5	17,86	18,47	19,27	19,99	20,94	22,79	24,50	26,98	30,35
6					21,33	23,28	25,03	27,55	31,05
7						23,77	25,58	28,13	31,77
8							26,11	28,70	32,49
9								29,27	33,23
10									33,93

Sonac Vuren B.V. loonschalen garantiebanen 01-01-2026

Schaal=>	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21
Trede 0	767,34	882,18	1010,94	1280,64	1536,42	2047,98	2559,54
Trede 1							2660,46
Trede 2							2731,80
Trede 3							2811,84
Trede 4							2890,14
Trede 5							2973,66
Trede 6							3057,18
Trede 7							3147,66

Sonac Vuren B.V. loonschalen garantiebanen 01-01-2026

Schaal=>	15	16	17	18	19	20	21
Trede 0	4,41	5,07	5,81	7,36	8,83	11,77	14,71
Trede 1							15,29
Trede 2							15,70
Trede 3							16,16
Trede 4							16,61
Trede 5							17,09
Trede 6							17,57
Trede 7							18,09

BIJLAGE III

INGELEENDE ARBEIDSKRACHTEN

De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 9 maanden worden verricht.

Onder ,,ingeleende arbeidskracht'' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van resp. in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde in lid 1, voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zullen daarover ook periodiek nadere informaties worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

BIJLAGE IV

DIVERSEN

Vakbondswerk in de onderneming

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de OR krijgen de v.v. binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk via publicatieborden, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.

2. Indien i.v.m. het bepaalde in lid 1 de v.v. een voorzitter (eventueel: bestuur) van de bedrijfsledengroep willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover inlichten met vermelding van de naam (namen) der betrokken werknemer(s).

3. De werkgever zal een voorzitter van de bedrijfsledengroep, die als zodanig bij hem bekend is, niet ontslaan, indien hij dat ook niet gedaan had, als betrokkene geen voorzitter was geweest.

4. Het aantal uren per vakbond bedraagt voor het contractsjaar max. 1 uur per lid van deze vakbond. De vakbond doet opgave van het aantal leden, dat zij in de onderneming heeft.

5. Het bestuur van de bedrijfsledengroep zal vaststellen op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt met dien verstande dat eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger per Contract jaar niet meer dan 6 werkdagen voor deze activiteiten mag besteden en met een gezamenlijk maximum van 24 werkdagen.

Sociaal Beleid

1. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de Ondernemingsraad zal de werkgever de OR periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
   Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden betrokken:
   - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
   - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
   - beoordelingssysteem en tariefsystemen en overwerk.

2. Indien een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit ten minste 14 dagen voor de bespreking in de Ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

3. Technologische ontwikkelingen
   De werkgever zal de vakorganisaties informeren over investeringen en/of desinvesteringen, alsmede over invoering van nieuwe technologieën (waaronder

automatisering en personeel-informatiesystemen), die aanleiding kunnen geven tot een duidelijke verandering van de bedrijfssituatie en de kwaliteit / kwantiteit van de arbeid. Deze informatie zal op een zodanig vroeg tijdstip en in zodanige vorm worden verstrekt, dat de vakorganisaties, al dan niet samen met de ondernemingsraad, hierop nog invloed kunnen uitoefenen.

De werkgever zal bij de uiteindelijke besluitvorming met betrekking tot het gestelde in dit lid de sociale consequenties betrekken, alsmede de zienswijze van de vakorganisaties en het eventuele advies van de Ondernemingsraad.

Organisatiebureaus

De werkgever zal ieder organisatieonderzoek door een extern bureau van tevoren aankondigen bij de Ondernemingsraad; ieder onderzoek door een interne organisatieafdeling waarvan aannemelijk is dat het sociale consequenties kan hebben, zal eveneens van tevoren bij de Ondernemingsraad worden aangekondigd. De vakverenigingen zullen steeds op de hoogte worden gesteld van het voornemen een organisatieonderzoek bij de Ondernemingsraad aan te kondigen. De werkgever zal aan de Ondernemingsraad mededeling doen van overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en van de doelstellingen die met het onderzoek beoogd worden.

Veiligheid, gezondheid, milieu

1. Veiligheid

   De werkgever zal maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Hiertoe en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.

2. Gezondheid

   Werkgever zal tijdens de overlegvergadering met de Ondernemingsraad besprekingen voeren omtrent ziekte, verzuimpreventie, verzuimbegeleiding en herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. Werkgever zal tijdens dit overleg de eventuele adviezen van de Arbo-dienst en UWV WERKbedrijf hierbij betrekken. Werkgever zal de Ondernemingsraad informeren, indien uit het advies van de UWV WERKbedrijf blijkt, dat interne herplaatsing van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer redelijkerwijs niet tot de mogelijkheden behoort.

3. Milieu

   De werkgever zal alle milieu-hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de Ondernemingsraad en maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad worden uitgevoerd.

Regelingen partieel leerplichtigen / Scholing en vorming jeugd

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

3. Het aantal in de cao bepaalde vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.

4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

5. Ingeval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen. Het werken op een z.g. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

6. Aan de niet-leerplichtige werknemer tot en met 18 jaar wordt indien hij deelneemt aan vakonderwijs of aan cursussen van erkende vormingsinstituten maximaal één dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven.

7. Duurzame inzetbaarheid

   Bij de invoering van de duurzame inzetbaarheidsagenda wordt primair ingezet op individueel maatwerk.

Bezwaar en beroepsprocedure in het kader van functiewaardering

Samenstelling commissie:

Per locatie wordt een fuwa-commissie samengesteld waarin de werkgever (plantmanager), de lokale HR manager en een externe deskundige functiewaardering van het AWVN zitting hebben. De commissie zal haar bevindingen rapporteren aan de personeelsvertegenwoordiging. (OR cq PVT) van de betreffende locatie.
Deze commissie wordt direct ontbonden nadat de lokale bezwaarprocedures zijn afgerond. In alle andere zaken blijven de afspraken conform cao van toepassing.

Bezwaarprocedure:

1. De medewerker krijgt de functieomschrijving aangeboden en krijgt de gelegenheid – uiterlijk binnen een week – nog aanvullingen/ wijzigingen voor te stellen. Deze reacties worden door de leidinggevende genoteerd en indien noodzakelijk in de omschrijving opgenomen.

2. De definitieve omschrijving wordt opnieuw aan medewerker aangeboden en dient hij te tekenen voor “gezien”.

3. De functieomschrijving wordt door AWVN gewogen.

4. Na weging wordt aan de medewerker de inschaling schriftelijk bekend gemaakt.

5. Binnen 2 weken na ontvangst van inschaling dient medewerker zijn bezwaar kenbaar te maken. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, (bijv. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving, enzovoort) te worden ondersteund. Uit de beschreven argumentatie moet blijken dat het gaat om wezenlijke en omvangrijke onderdelen van het geheel van de werkzaamheden van de betrokken werknemer en wel in die mate dat het verantwoord is een aanpassing van de beschrijving en de waardering te maken.

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

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

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

7. Indien het bezwaar niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan een deskundige functiewaardering van

het AWVN. Als deze stap niet leidt tot een bevredigende oplossing dan kan medewerker een extern beroep instellen.

8. Indien een bezwaarprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Beroepsprocedure

1. Bij het extern beroep kan de medewerker een kwaliteitscoördinator van het AWVN inschakelen. Het besluit is bindend.

2. Indien men lid is van een vakvereniging kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan een deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten.

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

   Beide deskundigen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan gezamenlijk een bindende uitspraak.
   Deze herindeling is geen promotie in de zin van artikel 7 lid 6a van de cao.

Ouderschapsverlof

Indien de werknemer gebruik maakt van de wettelijke regeling ter zake van ouderschapsverlof zal de werknemerspremie voor de pensioenregeling worden ingehouden en zullen de pensioenrechten worden opgebouwd als ware geen gebruik gemaakt van deze regeling.

BIJLAGE V

WET VERBETERING POORTWACHTER

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

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

3. 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 ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. Hierbij wordt artikel 7.7 van toepassing verklaard.

4. De werkgever is verplicht een aanbod tot passend werk zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV WERKbedrijf. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer. Indien de werknemer een functie extern aanvaardt zal indien nodig het salaris worden aangevuld gedurende twee jaar na ziekmelding zoals ook wordt aangevuld bij de WIA.

5. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV WERKbedrijf zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering ten onterechte gronden is geschiedt, dan heeft de werknemer de gelegenheid het gedane aanbod alsnog te accepteren, mits de vacature nog openstaat. De werknemer dient hierover binnen 5 werkdagen na het kennisnemen van de uitspraak een beslissing te nemen.
   Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd wordt 70% van het loon doorbetaald, echter met een maximum van 3 maanden. Indien het UWV WERKbedrijf aansluitend tot het oordeel komt dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen conform de staffel in artikel 13 lid 1.

6. Naast de wettelijke verplichting van de werknemer om zich te informeren omtrent de verplichtingen voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter, dient de werkgever zorg te dragen voor de 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 WGA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

7. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot een selectie van één of meer gecertificeerde reïntegratiebedrijven waarmee indien nodig kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers bij derden. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

8. Voor geschilpunten wordt er een paritaire begeleidingscommissie aangesteld welke haar bevindingen zal rapporteren aan de OR.

Bijlage VI

Persoonlijk ontwikkelingsplan

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

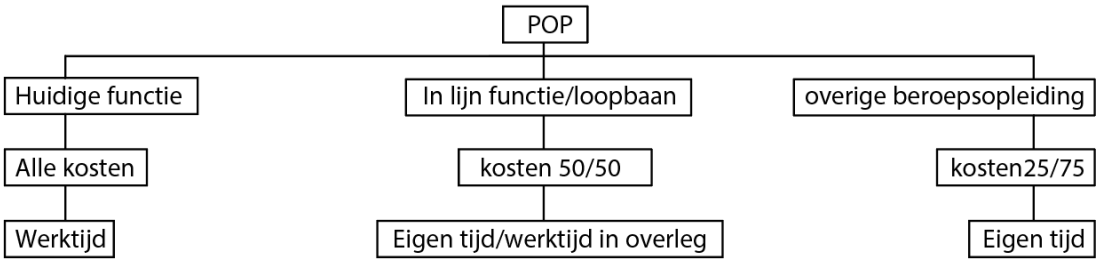
Bedrijfsgerelateerde opleidingen worden indien mogelijk gedurende werktijd gevolgd hetgeen ook van toepassing is op werknemers in ploegendienst.

Indien een werknemer om gezondheids en/of arbo-redenen niet (meer) in staat is de huidige functie te vervullen wordt gezocht naar alternatieven waarbij opleidingen een belangrijk element vormen.
Opleidingen welke de werknemer meer perspectief bieden op loopbaanmogelijkheden worden gefaciliteerd volgens het onderstaande overzicht.

De percentages zijn als volgt:
“in lijn functie” 50/50 d.w.z. 50% voor werkgever en 50% voor werknemer “overige beroepsopleidingen” 25/75 d.w.z. 25% voor werkgever en 75% voor werknemer.

Met betrekking tot de scholing voert werkgever een eenduidig beleid. Werkgever zal ten behoeve van de duidelijkheid hierover intern nader communiceren.

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



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

Bijlage VII RVU

REGLEMENT TIJDELIJKE RVU REGELING
Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson, Darling Ingredients Nederland en Sonac Vuren

PARTIJEN BIJ DEZE CAO

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

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

Artikel 1 - Definities
In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

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

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

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
   a. in de periode 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2024 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
   b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 10 jaar bij de werkgever werkzaam is geweest in de functie van: (i) Productiemedewerker in combinatie met het werken in een ploegenrooster, (ii) monteur of (iii) chauffeur in dienst van Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson, Darling Ingredients Nederland en Sonac Vuren;
   c. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW)
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Elke partij kan deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

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

4. De maandelijkse bruto uitkering over een volle maand is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag van de fiscale vrijstelling zoals opgenomen in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. In 2024 is het bedrag zoals bedoeld in lid 4 vastgesteld op bruto € 2.182 per maand en € 2.273 in 2025.
6. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2022: 5,75%).
7. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
8. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.
9. De uitkeringsgerechtigde met een gedeeltelijke WGA-uitkering, kan naar rato deelnemen, waarbij binnen de fiscale mogelijkheden maatwerk zal worden opgesteld.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

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

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal zes maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.

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

Artikel 6 – Financiering van de uitkering

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

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

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

de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

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

Artikel 9 – Nadere voorschriften
De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

Artikel 10 - Hardheidsclausule
Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

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

Artikel 11 – Geschillenregeling
De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR of Commissie wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 12 – Anti-cumulatie
De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Overeengekomen en ondertekend op ……..20… te ……

Bijlage VIII Resultaat cao Sonac Vuren

Onderhandelingsresultaat, bereikt tussen cao partijen, werkgever: Rendac Son, Ecoson, Sonac Burgum, Darling Ingredients Nederland B.V. en Sonac Vuren en vakorganisaties FNV en CNV.

Loon en looncomponenten:

-

Structurele loonsverhoging:
Vanaf 1 juli 2025 een structurele verhoging van 4,25% en vanaf 1 juli 2026 een structurele verhoging van 1%.

-

Wachtoverdracht:
Betaling van wachtoverdracht : in basis voor de 3 en 5 ploegendienst, deze betaling zal in de vorm van een 3% toeslag worden uitbetaald (miv 01-07-2025). Indien er op een locatie in een 2 ploegendienst eveneens al sprake is van wachtoverdracht zal deze regel ook worden toegepast. De toeslag wordt uitbetaald per gewerkte dienst. Onder de wachtoverdracht paragraaf valt naast de overdracht van taken naar de volgende ploeg eveneens de tijd om om te kleden en op de werkplek te geraken.

-

Vakantietoeslag over overwerk:
Betaling van vakantietoeslag over overwerk, indien overwerk direct uitbetaald wordt. Dit geldt niet voor overwerk dat wordt bijgeschreven op een TvT-saldo (miv 01-07-2025).

-

Verhoging reiskostenvergoeding:
Verhoging van de reiskosten woon-werk naar 0,23 ct per km (volgens de bestaande regeling met een max van 30 km enkele reis)

-

Ploegentoeslag over overwerk:
Ploegentoeslag over overwerk wordt toegepast met ingang van 01-07-2025 over de uren die worden uitbetaald.

Looptijd
De cao heeft een looptijd van 1 juli 2025 tot en met 30 september 2026 (15 maanden).