CAO Bunge Loders Croklaan

Looptijd: 1 april 2026– 1 april 2027

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 DEFINITIES 4
ARTIKEL 2 GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO 5
ARTIKEL 3 FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN 5
ARTIKEL 4 VERPLICHTINGEN WERKNEMERS 6
ARTIKEL 5 VERPLICHTINGEN WERKGEVER 6
ARTIKEL 6 PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING 7
ARTIKEL 7 PENSIOENOVEREENKOMST 10
ARTIKEL 8 ARBEIDSOVEREENKOMST 13
ARTIKEL 9 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST 14
ARTIKEL 10 ARBEIDSDUUR EN ADV 14
ARTIKEL 11 WERKTIJDEN 15
ARTIKEL 12 TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST 15
ARTIKEL 13 AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG 18
ARTIKEL 14 EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS 19
ARTIKEL 14a Generatiepact 19
ARTIKEL 15 SALARIS 20
ARTIKEL 16 CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP 22
ARTIKEL 17 OVERWERK 22
ARTIKEL 18 VERSCHOVEN UREN 23
ARTIKEL 19 SPRONGVERGOEDING 24
ARTIKEL 20 LEVENSLOOPREGELING 24
ARTIKEL 21 RESULTAAT AFHANKELIJKE BONUS (RAB) 24
ARTIKEL 22 VAKANTIETOESLAG 25
ARTIKEL 23 ZON- EN FEESTDAGEN 25
ARTIKEL 24 VERZUIMUREN 26
ARTIKEL 25 VAKANTIE 26
ARTIKEL 26 ARBEID EN ZORG 28
ARTIKEL 27 GEOORLOOFD VERZUIM 28
ARTIKEL 28 TIJDSPAREN (is vervallen per 1 januari 2011) 29
ARTIKEL 29 ARBEIDSONGESCHIKTHEID 29
ARTIKEL 30 Na 104 weken arbeidsongeschiktheid 30

ARTIKEL 31 BIJDRAGE ZIEKTEKOSTEN 31
ARTIKEL 32 GEEN ARBEID, GEEN LOON 31
ARTIKEL 33 MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN 32
ARTIKEL 34 DUUR VAN DE CAO 32
Bijlage I REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN 32
BIJLAGE II ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING 32
BIJLAGE III SALARISSCHALEN 34
BIJLAGE IV DEELTIJD 35
BIJLAGE V ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE MATCH! 36
AANHANGSEL 1 AFKOOPREGELING ADV-VERKOOP VOOR ASSISTANT MANAGERS 37
BIJLAGE VI WETTEKSTEN BURGERLIJK WETBOEK WETTELIJKE OPZEGTERMIJNEN 37
BIJLAGE VII ASSISTANT MANAGERS 37
BIJLAGE VIII PROTOCOL BEHORENDE BIJ DE CAO 39
BIJLAGE IX ARBEIDSVOORWAARDEN IN RELATIE TOT DE LEVENSLOOPREGELING 40
BIJLAGE X RVU CAO Bunge Loders Croklaan 42
BIJLAGE XI Reservisten 46

Bunge Loders Croklaan BV te Wormerveer,

als partij ter ene zijde,

en

FNV te Utrecht,
CNV te Utrecht,

verder te noemen de vakverenigingen, elk als partij ter andere zijde, zijn de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen

ARTIKEL 1 DEFINITIES

1. **Werkgever**
   de partij ter ene zijde.

2. **Vakvereniging**
   elk der partijen ter andere zijde.

3a. **Werknemer**
   De werknemer (m/v) in dienst van de werkgever van wie de functie is geclassificeerd met de ORBA-methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld in een van de klassen A t/m M. Waar in deze cao over hij/zijn wordt gesproken, wordt tevens zij/haar bedoeld.

3b. **Deeltijdwerknemer**
   Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van de voltijdwerknemer (artikel 10), dan zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing en geldt hetgeen is opgenomen in bijlage IV.

4. **Maandsalaris**
   Het salaris dat overeenkomstig deze overeenkomst is vastgesteld aan de hand van de schaal vermeld in bijlage III bij deze cao.

5. **Maandinkomen**
   Het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in een van de tot deze overeenkomst behorende bijlagen.

6. **Jaarinkomen**
   De feitelijk verdiende maandsalarissen inclusief alle toeslagen in het kalenderjaar.

7. **Uurloon**
   0,58% van het fulltime maandsalaris.

8. **Vakantiedag**
   Een vakantiedag is een dag waarop de werknemer vakantie geniet met behoud van inkomen zoals bedoeld in artikel 634 en volgende boek 7 BW. De vakantie kan ook in uren (‘vakantie-uren’) worden uitgedrukt.

9. **ADV-dag**
   Een dag waarop de werknemer volgens rooster had moeten werken maar in plaats daarvan recht heeft op vrijaf met behoud van loon. De ADV kan ook in uren (ADV-uren) worden uitgedrukt of als vrije tijd zonder nadere aanduiding in het rooster worden verwerkt.

10. **Feestdag**
    De dagen bedoeld in artikel 23 van deze cao.

11. **Tijd voor tijd**
    Compensatie in tijd voor - bijvoorbeeld - verricht overwerk.

12. **Opkomstdagen bij ploegendienst**
    Dagen die worden aangewezen teneinde de gemiddelde werktijd op jaarbasis te bereiken zoals die voor de betreffende ploegendienst is overeengekomen.

13. **Regelingen**
    Het geheel van de in de onderneming geldende nadere regels ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. De regelingen zijn beschikbaar op SharePoint. Aanpassingen in de regelingen vinden alleen plaats na overeenstemming met de Ondernemingsraad, danwel de Vakbonden.

ARTIKEL 2 GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO

1. Indien tussen partijen een geschil rijst omtrent de uitleg van deze overeenkomst, zullen betrokken partijen trachten het geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, zullen partijen het geschil voor bindend advies voorleggen aan een of meer deskundigen.

2. Eerst wanneer gebleken is dat het geschil ook na advies van de deskundigen niet kan worden opgelost, kunnen werkgever en/of de vakverenigingen zowel tezamen als ieder afzonderlijk het geschil aan de rechter voorleggen.

ARTIKEL 3 FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het als afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van organen die genoemd zijn in de statuten van de vakverenigingen.

2. Indien de werkgever de wens daartoe te kennen geeft, zal iedere vakvereniging voor het begin van ieder kalenderjaar meedelen hoeveel verlofdagen, benodigd voor vakbondswerk, in het komende jaar naar verwachting zullen worden aangevraagd.

3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten.

4. Iedere vakvereniging zal de directie schriftelijk meedelen wie haar kaderleden in het bedrijf van werkgever zijn.

5. De werkgever zal er zorg voor dragen, dat de positie van de kaderleden, in de onderneming uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als kaderlid.

   Eventuele klachten van degenen op wie het in dit en het voorgaande lid gestelde betrekking heeft, zullen in rechtstreeks overleg tussen de bezoldigde vertegenwoordiger(s) van de desbetreffende vakvereniging(en) en de werkgever worden behandeld. Indien de werkgever voornemens is, de arbeidsovereenkomst met een kaderlid te beëindigen, zal dit niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en een bezoldigde bestuurder van de betrokken vakvereniging.

6. In beginsel worden kadervergaderingen buiten werktijd gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.

7. De kaderleden kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met individuele leden van de vakverenigingen.

8. Door kaderleden zal in redelijke mate gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in de leden 6 en 7 bedoelde activiteiten. Daarbij zal voor de gezamenlijke kaderleden een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers op wie de cao van toepassing is, niet worden overschreden.

9. De kaderleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste twee dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de directie vastgestelde wijze, geregistreerd.

10. In de onderneming zijn voor de vakverenigingen één of meer publicatieborden beschikbaar. Indien een mededeling op de publicatieborden wordt gehangen, wordt hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door de directie aangewezen functionaris. De vakvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie; hierop zal door de werkgever generlei controle worden uitgeoefend.

11. De werkgever zal kaderleden toestaan ten behoeve van de vervulling van hun taak gebruik te maken van communicatiemiddelen en vermenigvuldigingsapparatuur, één en ander binnen de grenzen van de redelijkheid en de billijkheid.

12. Indien één of meer bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen in werktijd contact wil opnemen met één of meer kaderleden, zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden. Daartoe zal of de betrokken functionaris of het betrokken kaderlid tijdig contact opnemen met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris.

13. Ingeval in het overleg tussen werkgever en vakverenigingen de bestuurders van de vakverenigingen zich laten bijstaan door in de onderneming werkzame leden, zal - teneinde deel te kunnen nemen aan dit overleg - aan de vakbondsleden werkzaam in ploegendiensten dezelfde faciliteiten worden verleend als in die onderneming gelden voor ploegendienstwerknemers die lid zijn van de ondernemingsraad.

14. De krachtens dit artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde in lid 12 kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.

15. Werknemers kunnen onder voorbehoud van fiscale wijzigingen voor de fiscale verrekening van de vakbondscontributie in aanmerking komen. De werknemer verstrekt daartoe de werkgever tijdig de betalingsbewijzen van de (jaarlijkse) contributie.

ARTIKEL 4 VERPLICHTINGEN WERKNEMERS

1. **Nevenwerkzaamheden**
   Indien de werknemer een nevenfunctie wenst te aanvaarden waarvan te verwachten valt dat deze van aanmerkelijke omvang is dan wel dat de aard van de werkzaamheden mogelijk in strijd is met enig belang van Bunge Loders Croklaan, dan dient de werknemer overleg te plegen met zijn leidinggevende alvorens hij de nevenfunctie aanvaardt. De nevenfunctie mag niet tijdens arbeidstijd van Bunge Loders Croklaan worden uitgevoerd. Het is niet toegestaan bij een concurrerende onderneming neven werkzaamheden uit te voeren.

2. **Geheimhouding**
   De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijze kan vermoeden.

   De werknemer is voorts gehouden tot geheimhouding van bedrijfsaangelegenheden van derden welke hem in de uitoefening van zijn functie bekend zijn geworden en waaromtrent geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Laatstgenoemde verplichting geldt ook tegenover de werkgever. De plicht tot geheimhouding blijft ook na het einde van het dienstverband bestaan.

3. **Publicaties**
   Indien de werknemer in de openbaarheid wenst te treden door middel van bijvoorbeeld een publicatie of een lezing en daarbij redelijkerwijze te verwachten valt dat dit mogelijk in strijd is met enig belang van Bunge Loders Croklaan, dient de werknemer dit vooraf aan de directie te melden. De directie is gerechtigd de openbaarmaking of het optreden te verbieden, indien zij met opgaaf van redenen kan aangeven dat de openbaarmaking of het optreden de belangen van Bunge Loders Croklaan kan schaden. Tevens is de directie gerechtigd vooraf inzage te vragen in de publicatie of de tekst van de lezing.

   In geval van een interview kan de directie verlangen dat de onderwerpen en standpunten die aan de orde zullen komen vooraf worden doorgesproken. Tenzij anders wordt overeengekomen, rusten de auteursrechten van een publicatie, een lezing of een interview bij Bunge Loders Croklaan.

   Onverminderd het gestelde in artikel 3 van de cao geldt het voorgaande niet voor kaderleden van de vakverenigingen en leden van de ondernemingsraad voor zover uit de juiste vervulling van hun taak als kaderlid of ondernemingsraad lid anders voortvloeit.

ARTIKEL 5 VERPLICHTINGEN WERKGEVER

1. **WOR**
   Indien de werkgever over een voorgenomen besluit op grond van de WOR verplicht is advies te vragen aan de ondernemingsraad en het voorgenomen besluit duidelijke gevolgen voor de werkgelegenheid heeft, dan zal de werkgever een afschrift van het adviesverzoek aan de vakverenigingen sturen. Desgewenst zal overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de vakverenigingen over het voorgenomen besluit.

2. **Sociaal jaarverslag**
   De werkgever zal het sociaal jaarverslag aan de vakverenigingen toezenden.

3. Klachtenregeling
   De werkgever heeft de wenselijkheid erkend van het treffen van een regeling waardoor klachten van individuele werknemers naar voren kunnen komen. De klachtenprocedure is opgenomen in het regelingenboek.

4. **Vacatures**
   De werkgever zal werknemers in staat stellen te solliciteren naar vacatures die bij Bunge Loders Croklaan ontstaan, alvorens tot externe werving wordt overgegaan. Bij gelijke geschiktheid heeft de eigen medewerker de voorkeur. Ook flexwerkers die werkzaam zijn bij Bunge Loders Croklaan hebben bij gelijke geschiktheid de voorkeur.

5. **AWVN-regeling**
   De werkgever past de zogenoemde AWVN-regeling toe.

ARTIKEL 6 PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING

1. **Algemeen**
   Bunge Loders Croklaan heeft er groot belang bij haar werknemers te ondersteunen en te stimuleren in hun ontwikkeling. Werknemers op hun beurt zullen zich voortdurend moeten aanpassen aan nieuwe functie-eisen, willen zij in staat zijn om ook op langere termijn een positieve bijdrage te (kunnen) leveren. Tegelijkertijd betekent blijvende ontwikkeling en scholing dat werknemers zich een sterkere positie op de interne en de externe arbeidsmarkt verwerven.

   Ontwikkeling van werknemers richt zich op twee te onderscheiden aspecten. Enerzijds de benodigde vaardigheden (skills), dat wil zeggen het noodzakelijke kennisniveau en anderzijds de bekwaamheden (competenties).

2. **Doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid**
   Met betrekking tot (persoonlijke) ontwikkelingsinspanningen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid. Die doelstellingen zijn:
   a) het op peil houden en verbeteren van de kennis van werknemers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid, zowel met het oog op de ontwikkelingen in de ondernemingen als het opsporen, onderkennen en ontwikkelen van kwaliteiten van werknemers;

   b) werknemers in staat stellen op de langere termijn een (andere) functie te kunnen vervullen;

   c) extra scholingsinspanning ten behoeve van die werknemers die -met het oog op te verwachten ontwikkelingen- onvoldoende opleiding hebben ontvangen en ten behoeve van die werknemers die -hoewel hun vooropleiding wel voldoende is- het volgen van onderwijs ontwend zijn.

   Indien dit mogelijk is, zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend landelijk diploma, dan wel getuigschrift kunnen worden afgesloten.

3. **Bedrijfsontwikkelingsplan en verslag**
   Per bedrijf wordt, gebaseerd op de strategische plannen, een analyse gemaakt van de verwachtingen met betrekking tot veranderingen in functies en functie-inhoud.

   Bij het maken van deze analyse wordt tevens aangegeven wat het huidig kennis- en ervaringsniveau van de daar werkzame werknemers is en wat het noodzakelijke niveau moet zijn op basis van te verwachten ontwikkelingen in het bedrijf. Op basis hiervan wordt een bedrijfsontwikkelingsplan gemaakt. Dit plan omvat tenminste:

   1. de opzet en inhoud van de geplande ontwikkelingsactiviteiten;
   2. de daarbij behorende faciliteiten;
   3. de wijze waarop de uitvoering wordt georganiseerd en de daaruit voortvloeiende organisatorische maatregelen.

   Het aldus opgestelde bedrijfsontwikkelingsplan wordt jaarlijks herzien en besproken met de Ondernemingsraad. Daarbij zal verslag gedaan worden van de uitvoering van het bedrijfsontwikkelingsplan in het voorgaande jaar. Tevens zullen dit plan en het verslag in het periodiek overleg van de directie van de bedrijven met de vakverenigingen besproken worden.

   Uitgangspunt is dat het bedrijfsontwikkelingsplan alle werknemers betreft. Onderdeel van het plan zijn alle mogelijke instrumenten die ingezet kunnen worden ter bevordering van de ontwikkeling en loopbaan van werknemers, zoals (tijdelijke) overplaatsingen, training on the job, scholing, enzovoorts. Bij werknemers levende wensen zullen hierbij zoveel mogelijk betrokken worden.

Tevens zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheid voor betrokken werknemers om andere functies te vervullen dan de huidige, zodat, rekening houdend met de inzetbaarheid (bijvoorbeeld ploegendienst naar dagdienst), de capaciteiten van werknemers beter tot hun recht komen. Het bedrijfsontwikkelingsplan bevat naast de gehanteerde instrumenten ook duidelijke afspraken over de periode waarbinnen één en ander gerealiseerd dient te worden en de daarvoor ter beschikking staande budgetten. Daarbij gaat het niet alleen om de zogenaamde 'out of pocket' kosten, maar tevens om de verwachte gemiddelde kosten in tijd per werknemer. Ook eventuele bezettingsproblemen worden in aanmerking gekomen.
Voorts worden beleid en maatregelen geformuleerd ten aanzien van werknemers die gedurende vele jaren geen opleiding gevolgd hebben. Daarbij zal bijzondere aandacht besteed worden aan de situatie van oudere werknemers.

Opleidingen die door de werkgever zijn georganiseerd, worden in principe zo georganiseerd dat werk en opleiding binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet vallen. Met name kan hierbij gedacht worden aan opleiding in samenhang met nachtdiensten. In dit verband is artikel 24 (verzuimuren) van toepassing.

4. **Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP)**
Jaarlijks wordt met iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) gemaakt. Hierin worden alle afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer vastgelegd. Werkgerelateerde opleidingen worden gehonoreerd. In overleg met de ondernemingsraad wordt als onderdeel van het bedrijfsontwikkelingsplan een plan van invoering gemaakt.

5. **Verzuim met behoud van salaris**

5.1 Indien scholing of opleiding direct verband houdt met de functie die de werknemers op dat tijdstip bekleedt of die hij op korte termijn zal gaan bekleden, zal deze scholing of opleiding geheel in werktijd plaatsvinden en zal verzuim met behoud van salaris worden toegestaan. Indien een werknemer buiten werktijd in opdracht van de bedrijfsleiding een opleiding volgt, ontvangt hij per lesuur 90% van zijn uurloon of 100% in compenserende vrije tijd. De kosten van de scholing of opleiding komen voor rekening van de werkgever conform het bepaalde in lid 10.

5.2 In afwijking van het hierboven bepaalde geldt voor assistant managers het volgende: slechts voor zover de scholing of opleiding tijdens de normale werktijd plaatsvindt, heeft de assistant manager recht op verzuim met behoud van salaris. Er vindt geen vergoeding plaats voor het volgen van scholing of opleiding buiten werktijd.

5.3 In verband met specifieke of wettelijke functievereisten kan de werkgever het volgen en voltooien van een opleiding voor het vervullen van een bepaalde functie verplicht stellen.

5.4 Indien het een studie betreft, die in lijn is met loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Bunge Loders Croklaan, wordt in overleg met de werknemer vastgesteld in welke mate voor deze scholing of opleiding verzuim met behoud van salaris wordt toegestaan. Hierbij wordt het rooster van de opleiding en de wijze waarop de werkzaamheden van de werknemer zijn ingedeeld (bijvoorbeeld ploegendienst) in de beschouwing betrokken.

Bijdrage door werkgever
Een studie die geen direct verband houdt met de functie die de werknemer op dat moment vervult of op korte termijn zal vervullen, maar welke opleiding de loopbaan en ontwikkelingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt bevordert, kan voor een bijdrage door de werkgever in aanmerking komen. In overleg met de werknemer wordt nagegaan of de werknemer in redelijkheid voor deze studie geschikt is en of deze past in zijn persoonlijke ontwikkelingsplan. Bij gebleken geschiktheid wordt de opleiding onderdeel van zijn persoonlijke ontwikkelingsplan. De bepalingen inzake studiesubsidie en studie-faciliteiten (leden 9, 10 en 11 van dit artikel) zijn op deze studie van toepassing. Voor assistent-managers geldt, dat over de kosten van de scholing en de studiefaciliteiten afspraken worden gemaakt met de werkgever. Indien de studie geen direct verband heeft met een Bunge Loders Croklaan-loopbaan, vindt de studie in principe geheel in eigen tijd plaats. Wel kan bekeken worden of roosteraanpassing tot de mogelijkheden behoort.

7. **Studie en nieuwe functie**
Het volgen en voltooien van een opleiding geeft de werknemer op zichzelf geen aanspraak op de functie waarvoor die opleiding vereist is. Daar staat tegenover dat het niet voltooien van een opleiding niet automatisch leidt tot verwijdering uit de functie. In overleg met de werknemer dient in

deze situatie nagegaan te worden op welke wijze de werknemer alsnog de vereiste kennis kan verwerven. Bij het vinden van een passende oplossing zullen de inspanningen die de werknemer zich getroost heeft om de opleiding te volgen en eventuele alternatieven voor de te vervullen functie een belangrijke rol spelen.

Indien de werkgever met de werknemer uitdrukkelijk overeengekomen is dat hij na voltooiing van zijn opleiding een functie zal gaan vervullen waarvoor die opleiding vereist is, dan heeft deze werknemer na voltooiing van de opleiding – zo mogelijk – recht op deze functie.

8. **Advies inzake loopbaanontwikkeling**
Indien gewenst kan in overleg met Human Resources nagegaan worden of het in een individueel geval zinvol is om op kosten van de werkgever een adviseur op het gebied van loopbaanontwikkeling in te schakelen. Advies van derden kan ook ingewonnen worden teneinde het aanwezige opleidingsniveau en/of potentieel vast te stellen zowel op verzoek van het bedrijf als ook van de werknemer. In situaties zoals hierboven bedoeld, zal de keuze van de hierbij in te schakelen adviseur in onderling overleg tussen werknemer en werkgever bepaald worden.

PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN



9. **Studiesubsidie en studiefaciliteiten algemeen**
Studiesubsidie en andere studiefaciliteiten worden gegeven ten behoeve van alle opleidingen welke passen binnen de doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid van werknemers (zie artikel 1, lid 2). De subsidie en eventuele faciliteiten moeten vooraf schriftelijk worden aangevraagd. Zij worden niet tijdens de proeftijd toegekend. Na ingang van de arbeidsovereenkomst kan over de proeftijd alsnog studiesubsidie worden toegekend.

De subsidie en andere faciliteiten worden als regel eenmaal voor dezelfde studie verleend. Een uitzondering kan worden gemaakt indien sprake is van bijzondere omstandigheden die de studerende niet zijn aan te rekenen. De subsidie en de faciliteiten kunnen, ook tussentijds, worden beëindigd indien de betrokkene de studie niet serieus aanpakt of onvoldoende vorderingen maakt.

10. **Vaststelling vergoeding**
    a. Voor scholing welke direct verband houdt met de functie die de werknemers op dat tijdstip bekleedt of die hij op korte termijn zal gaan bekleden wordt volledige vergoeding van lesgelden en studieboeken gegeven.

    b. voor scholing in lijn met loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Bunge Loders Croklaan . waarvoor de subsidie vooraf bij de werkgever is aangevraagd, zal de subsidie omvatten 75% van de verschuldigde lesgelden, van de prijs van de studieboeken en van het examengeld. Kosten van schrijfbehoeften, gereedschap, naslagwerken en belletrie komen niet voor vergoeding in aanmerking. Over deze subsidie is door de werknemer geen belasting verschuldigd.

    c. Indien de studie onder b. bedoeld binnen de daarvoor gestelde tijd met goed gevolg met een examen is afgesloten of bij een meerjarige studie een studiejaar met succes is afgerond, zal nog 25% van de betaalde lesgelden, van de prijs der studieboeken en van het examengeld als subsidie worden uitbetaald. Over deze subsidie is door de werknemer belasting verschuldigd, in te houden door de werkgever. Deze subsidie wordt alleen onbelast vergoed als dit volgens de fiscale regeling mogelijk is.

       De werknemer kan belaste kosten mogelijk als aftrekpost voor de inkomstenbelasting opvoeren.

    d. Indien een werknemer als gevolg van bijzondere, hem niet toe te rekenen gebeurtenissen, niet in staat is geweest om de onder b. bedoelde studie binnen de daarvoor gestelde tijd af te sluiten dan wel een studiejaar af te ronden, kan de werkgever besluiten aan de werknemer al dan niet gedeeltelijk de 25% studie-subsidie toe te kennen.

    e. Per onderneming kan met instemming van de ondernemingsraad een regeling worden vastgesteld met betrekking tot terugbetaling van door de werkgever vergoede lesgelden, studieboeken en examengeld indien de werknemer tijdens de studie of binnen korte tijd na afronden van de studie op eigen initiatief het dienstverband beëindigt. Deze regeling wordt schriftelijk met de werknemer overeengekomen voor aanvang van de studie.

11. **Kostenvergoedingen**

a. Noodzakelijke extra vervoerskosten die zijn gemaakt voor het volgen van de lessen en het afleggen van de examens kunnen worden gedeclareerd op basis van kosten van openbaar vervoer tweede klas.

b. Noodzakelijke extra verblijfkosten ten behoeve van een examen, waaronder begrepen kosten van lunch en/of diner kunnen worden vergoed na voorafgaande toestemming.

12. **Andere studiefaciliteiten**

Indien de betreffende studie voor subsidie zoals bedoeld in lid 10, in aanmerking komt, kunnen, indien noodzakelijk, nog de volgende faciliteiten worden verleend.

Verkorte werktijden

a. Voor het volgen van een cursus buiten werktijd kan de werktijd zoveel worden verkort als noodzakelijk is om de cursist in de gelegenheid te stellen tijdig op de cursus aanwezig te zijn.

b. **Vrije dagen voor het volgen van cursussen**

Indien een studie welke direct verband houdt met de functie die de werknemers op dat tijdstip bekleedt of die hij op korte termijn zal gaan bekleden, afgezien van de tijd nodig voor het huiswerk, meer dan twee volledige avonden per week (van minstens twee uur per avond) in beslag neemt en een mogelijkheid bestaat tot het volgen van deze cursus in parttime of semi parttime verband, genieten deze laatste vormen de voorkeur. Dit parttime of semi parttime onderwijs kan worden gevolgd met behoud van salaris.

c. **Vrije dagen of uren voor examens**

In ieder geval wordt voor deelname aan een examen de noodzakelijke tijd vrijaf gegeven met behoud van salaris.

d. **Studie-uren tijdens opleiding**

Indien een avondcursus, afgezien van de tijd nodig voor huiswerk, meer dan twee avonden per week wordt gevolgd, kan in overleg met de afdeling Human Resources – gebruik worden gemaakt van eventueel aanwezige geschikte studieruimte op het bedrijf.

e. **Studieverlof**

Bij het volgen van een schriftelijke opleiding of avondopleiding kan aan een studerende, indien de omstandigheden dit rechtvaardigen, bijzonder verlof worden toegekend ter voorbereiding op een tentamen of examen. Als richtlijn geldt daarbij één dag studieverlof per studiejaar.

ARTIKEL 7 PENSIOENOVEREENKOMST

1. De werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van de werkgever overeenkomstig de voorwaarden zoals vastgelegd in het pensioenreglement (met inbegrip van toekomstige wijzigingen) van deze pensioenregeling.

2. De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao met betrekking tot pensioen is bepaald.

   De pensioenregeling is vanaf 1 maart 2022 ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: PGB). De pensioenregeling is een solidaire premieregeling.

3. De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en PGB zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.

4. Indien en voor zover PGB het pensioenreglement wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast.

5. Bunge Loders Croklaan zal geen goedkeuring hechten aan wijzigingen van de pensioenovereenkomst zonder dat daarvoor instemming van de vakverenigingen is verkregen.

6. Vaste pensioenpremie

a. Er geldt een vaste premie van 26,5% van de totale voor pensioenopbouw gemaximeerde bruto loonsom.

b. Van de vaste premie worden uitvoeringskosten, premies risicoverzekeringen, andere opslagen die PGB in rekening brengt en tijdelijke compensatie lasten afgetrokken. Deze

kosten, risicopremies en dergelijke kunnen jaarlijks hoger of lager zijn. Na aftrek blijft de spaarpremie over. Dit betekent dat de spaarpremie jaarlijks hoger of lager kan zijn. Met deze spaarpremie wordt gespaard voor ouderdoms- en partnerpensioen vanaf de pensioendatum.

c. Met het voldoen van de vaste pensioenpremie van 26,5% van de totale voor pensioenopbouw gemaximeerde bruto loonsom aan PGB heeft de werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de Pensioenregeling voldaan. De werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de pensioenpremie zoals bepaald in dit artikel.

7. Per de transitiedatum bij PGB (beoogd per 1 januari 2027) wordt bepaald wat het maximum pensioengevend salaris wordt in de pensioenregeling, gegeven de vaste premie van 26,5% van de gemaximeerde bruto loonsom.
Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 137.800,- (grens Witteveen kader per 1 januari 2025, wordt jaarlijks aangepast).

8. Hoofdkenmerken pensioenregeling.
De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de onderstaande tabel weergegeven.

Solidaire premieregeling;	
Soort regeling	De pensioenregeling heeft het karakter van een solidaire premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De pensioenregeling is een solidaire premieregeling uitgevoerd door PGB.
Pensioenreglement	- Het pensioenreglement van PGB voor de solidaire premieregeling; - De aanvulling op de solidaire premieregeling van PGB voor Bunge Loders Croklaan zoals vastgelegd in Bijlage I bij de uitvoeringsovereenkomst met Pensioenfonds PGB.
Aanvang deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar. De pensioenrichtleeftijd in dit artikel wijzigt, als PGB deze wijzigt.
Pensioengevend salaris	Onder het Pensioengevend salaris wordt verstaan het verdiende salaris, vakantietoeslag en eventuele vaste uitkeringen zoals ploegentoeslag. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 137.800,- (grens Witteveen kader per 1 januari 2026, wordt jaarlijks aangepast). Per de transitiedatum is bepaald dat het maximum pensioengevend salaris in de pensioenregeling € 125.000 bedraagt, gegeven de vaste premie van 26,5% van de gemaximeerde bruto loonsom.
Franchise (per 1-1-2026)	De franchise is € 19.172,-- (peildatum: 1 januari 2026). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de ontwikkeling van de enkelvoudige AOW. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Jaarlijkse premie voor de opbouw van pensioenvermogen ten behoeve van ouderdoms- en partnerpensioen vanaf de pensioendatum	De vaste premie bedraagt 26,50% van de gemaximeerde bruto loonsom. Hiervan worden uitvoeringskosten, premies risicoverzekeringen, andere opslagen die PGB in rekening brengt en tijdelijke compensatie lasten afgetrokken. Na aftrek blijft de spaarpremie over. Met deze spaarpremie wordt gespaard voor ouderdoms- en partnerpensioen vanaf de pensioendatum. De spaarpremie kan

	jaarlijkse hoger of lager zijn. De spaarpremie kan nooit meer zijn dan het fiscale maximum. De spaarpremie wordt collectief belegd door Pensioenfonds PGB. De rendementen (positief en negatief) worden door middel van door Pensioenfonds PGB vooraf vastgestelde regels verdeeld onder de deelnemers. Het pensioenvermogen gaat omhoog als het meezit en kan als het tegenzit omlaag gaan. Het risico wordt beheerst en afgebouwd richting de pensioendatum (d.m.v. een zogenaamde lifecycle).
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband (risicobasis)	Het jaarlijks te verzekeren partnerpensioen, op risicobasis, bedraagt 25% van het bruto pensioengevend salaris onafhankelijk van diensttijd. Bij uitdiensttreding wordt deze verzekering beëindigd.
Wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Het jaarlijks te verzekeren wezenpensioen, op risicobasis, bedraagt 20% van het bruto pensioengevend salaris onafhankelijk van de diensttijd. Het wezenpensioen keert uit tot het kind de 25-jarige leeftijd bereikt. Bij uitdiensttreding stopt deze verzekering.
Anw-hiaatpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Er is een ANW-hiaatpensioen ondergebracht bij PGB. Het verzekerd bedrag is € 21.299 (cijfer 2026). Het verzekerd bedrag stijgt mee met de stijging van de wettelijke ANW uitkering. De premie wordt gefinancierd uit de afgesproken vaste premie.
WIA-excedent verzekering	Er is een collectieve verzekering van 70% boven het SV-loon. De premie wordt gefinancierd uit de afgesproken vaste premie.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).
Pensioenuitkeringen Vast/variabel	Variabel. De pensioenuitkeringen gaan omhoog als het meezit en kunnen als het tegenzit lager uitvallen.
Solidariteitsreserve	De solidariteitsreserve is een buffer die wordt gebruikt om een verlaging van de pensioenuitkeringen voor zover mogelijk te voorkomen. Alle (ex-) deelnemers en pensioengerechtigden in de regeling dragen in beginsel verplicht maximaal 10% van het rendement af aan de solidariteitsreserve.

9. Omzetten van het opgebouwde pensioen bij PGB

a. Het opgebouwde pensioen in de middelloonregeling en het opgebouwde kapitaal in de excedentregeling van werkgever bij PGB wordt per de transitiedatum (beoogd per 1 januari 2027) omgezet naar een pensioenkapitaal in de solidaire premieregeling. Dit heet 'invaren'.

b. Na invaren zijn alle kenmerken van de solidaire premieregeling zoals hiervoor beschreven en nader uitgewerkt in het pensioenreglement, hierop van toepassing.

10. Tijdelijke compensatieregeling

a. Aan een medewerker die op transitiedatum in de leeftijdscategorie 50-65 jaar valt wordt een compensatie toegekend voor de overgang naar de solidaire premieregeling, indien en voor zover de medewerker op de transitiedatum in dienst is bij werkgever.

b. De compensatie wordt vanaf de transitiedatum van PGB direct toegekend in pensioen indien en voor zover de medewerker op de transitiedatum in dienst is bij werkgever, uiterlijk tot 1 januari 2037 dan wel de eerdere pensioeningangsdatum.

c. Het compensatiepercentage wordt eenmalig vastgesteld op de transitiedatum van PGB en wijzigt daarna niet meer.

d. De compensatie bedraagt:

Leeftijd medewerker op de transitiedatum van PGB	Compensatiepremie als % van de pensioengrondslag[1]
50-55	1,0%
55-60	3,2%
60-65	2,4%

e. Deze compensatieregeling wordt gefinancierd uit de vaste premie van 26,5% van de gemaximeerde bruto loonsom. De compensatieregeling eindigt per 1 januari 2037 en hiermee tevens de financiering daarvan. Na 10 jaar wordt de spaarpremie verhoogd met de compensatiepremie.

f. Naast de hierboven genoemde compensatie wensen partijen op de transitiedatum de derdengeldrekening van Bunge Loders Croklaan bij PGB aan te wenden ter verhoging van de pensioenkapitalen. Partijen hebben in het transitieplan van Bunge Loders Croklaan B.V. vastgelegd op welke wijze deze aanwending wordt vormgegeven <link toevoegen naar het transitieplan>.

11. Periodiek overleg cao-partijen

a. De pensioendoelstelling van partijen in de solidaire premieregeling voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2027 is vastgesteld op basis van een vaste premie van 26,5% van de totale voor pensioenopbouw gemaximeerde bruto loonsom waaruit naast administratiekosten, risicodekkingen, en compensatie een spaarpremie kan worden gefinancierd van ca 28,66% van de pensioengrondslag.

b. Partijen streven naar een te bereiken pensioendoelstelling waarbij de hoogte van de pensioenuitkering op de pensioendatum op 80% van pensioengrondslag ligt in de mediaan van de scenario-analyse. Hierbij is uitgegaan van 43 dienstjaren voor een 25-jarige deelnemer.

c. Elke 5 jaar berekent PGB op basis van de Pensioenwet aan de hand van een uniforme scenario-analyse de kans dat met de spaarpremie de beoogde pensioendoelstelling wordt behaald in de solidaire premieregeling voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2027.

De eerste berekening vindt plaats 5 jaar na de daadwerkelijke transitiedatum en vervolgens vanaf dat moment elke 5 jaar. Aan de hand van deze berekeningen bespreken partijen of de spaarpremie en de pensioendoelstelling met elkaar in evenwicht zijn, gegeven de vaste premie zoals bepaald in lid 6.

d. Na afloop van de compensatieperiode (lid 10) zal de compensatiepremie worden ingezet om de spaarpremie te verhogen, mits de spaarpremie nooit hoger is dan fiscaal toegestaan. Dit kan invloed hebben op de hoogte van de pensioendoelstelling.

ARTIKEL 8 ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever sluit met de werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

2.
2.1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
2.2. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
2.3. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden,
2.4. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
3. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   - hetzij voor onbepaalde tijd;
   - hetzij voor bepaalde tijd

[1] De compensatie wordt toegekend over het pensioengevend salaris minus de franchise in de basisregeling van toepassing tot de transitiedatum: pensioengevend salaris tot € 91.625 (niveau 2025) minus franchise € 18.475 (niveau 2025).

4. De werknemer kan door de werkgever verplicht worden tijdelijk op een andere plaats dan waar hij als regel zijn arbeid verricht, werkzaamheden te verrichten. De tewerkstelling kan niet langer dan zes maanden achtereen duren. Een langere tewerkstelling kan slechts met de instemming van de werknemer geschieden. Een werknemer zal niet worden verplicht werkzaamheden op een andere dan de gebruikelijke plaats te verrichten indien als gevolg van de extra reistijd de werknemer daardoor normaliter langer dan elf uur van huis zou zijn, uitgaande van een voor de betreffende werknemer gebruikelijke reistijd woon-werkverkeer van maximaal 45 minuten enkele reis.
   Over een vergoeding voor de eventuele extra reistijd en -kosten worden door werkgever en werknemer schriftelijk afspraken gemaakt.
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden voortgezet voor bepaalde tijd conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. Daarbij geldt het volgende: De periode waarin de werknemer als uitzendkracht werkzaam is geweest bij de werkgever geldt als één arbeidsovereenkomst.

6.1 Indien een werknemer minimaal 2 jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest en het dienstverband eindigt na afloop van voornoemde periode kan de werknemer desgewenst in aanmerking komen voor een budget t.b.v. outplacementbegeleiding ten bedrage van maximaal € 2000,-.

6.2 Indien het dienstverband eindigt nadat de werknemer 3 jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest, kan de werknemer desgewenst in aanmerking komen voor een budget t.b.v. outplacementbegeleiding ten bedrage van maximaal € 2500,-

Over de vorm van de outplacementbegeleiding zullen werkgever en werknemer nader overleg plegen. De rekening van het bureau dient op naam van de werkgever te zijn gesteld.

ARTIKEL 9 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst eindigt op de ingangsdatum van de AOW-gerechtigde leeftijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

2. Bij opzegging van de dienstbetrekking dient een opzegtermijn in acht genomen te worden conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. De dienstbetrekking kan slechts opgezegd worden tegen de laatste dag van een kalendermaand (zie bijlage VI).

3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen (met inachtneming van de wettelijke bepalingen) met ingang van het tweede jaar van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA, doch slechts indien er geen passende functie beschikbaar is.

4. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of bij het beëindigen van een proeftijd als vermeld in artikel 8, lid 2, in welk geval de arbeidsovereenkomst onmiddellijk kan worden beëindigd, of ingeval van ontslag wegens een onverwijld meegedeelde, dringende reden, neemt de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst een einde met inachtneming van de voor opzegging geldende wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 10 ARBEIDSDUUR EN ADV

1. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband is gemiddeld 40 uur per week.

2. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan: de aanwezigheidstijd conform dienstrooster minus de schafttijd. In afwijking hierop geldt voor de werknemer die wordt ingezet in een dienstrooster waarin hij op alle 24 uren van een dag arbeid verricht dat de normale arbeidsduur gelijk is aan de aanwezigheidstijd volgens dienstrooster.

3. De werknemer die normaliter in een volledig dienstverband arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur heeft op jaarbasis recht op 104 ADV-uren. De werknemer in een volledig dienstverband die normaliter ook buiten deze uren en dagen arbeid verricht en tevens wekelijks van dienst wisselt, heeft op jaarbasis recht op 184 ADV-uren.

4. Indien ADV-uren niet (volledig) zijn ingeroosterd, geldt dat van de ADV-uren maximaal 32 uren collectief kunnen worden toegekend. De overige ADV-uren worden toegekend na overleg met de werknemer.

5. Voor werknemers in een volledig dienstverband die volgens dienstrooster evenredig op alle dagen van de week en alle uren van de dag wisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst worden ingezet, zijn alle ADV-uren in het rooster opgenomen. Voor deze werknemers geldt een gemiddeld ingeroosterde werktijd van minimaal 33,6 uur en maximaal 34,4 uur per week. Het verschil tussen de minimaal en maximaal ingeroosterde werktijd wordt ingevuld door zogenoemde opkomstdiensten, die vooraf in het rooster zijn vastgelegd door de werkgever en in dagdienst worden aangewend voor nuttige besteding zijnde opleiding, training en werkoverleg. Het aantal opkomstdiensten wordt

jaarlijks vastgesteld en de opkomstdagen komen aan het einde van het jaar te vervallen indien ze niet zijn gelopen. Na iedere periode van ziekte die 52 opeenvolgende roosterdagen omvat, vervallen acht opkomsturen. ”Het opkomen op een opkomst dag is geen extra gang en komt derhalve niet voor een vergoeding in aanmerking”.

6. In geval van ziekte tijdens toegekende ADV-uren worden geen vervangende roostervrije uren toegekend. Indien wegens dringende bedrijfsomstandigheden tijdens toegekende ADV-uren arbeid wordt verricht, worden in overleg met de betrokken werknemer vervangende ADV-uren vastgesteld.

7. In bijlage IV is opgenomen onder welke voorwaarden de werkzaamheden in deeltijd verricht kunnen worden.

ARTIKEL 11 WERKTIJDEN

1. In beginsel wordt niet op zaterdag en zondag gewerkt en liggen de werktijden tussen 07:00 en 19:00 uur, tenzij het arbeid betreft in een volcontinurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te stellen rooster. De werktijden en dienstroosters worden met inachtname van de Arbeidstijdenwet en de daarop gebaseerde bepalingen vastgesteld.

2. Bij het vaststellen van de werktijden en dienstroosters wordt voor zover redelijkerwijs mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Indien de werknemer zich niet in de uitkomst kan vinden, kan hij zich conform de bepalingen van de klachtenprocedure tot de klachtencommissie wenden.

ARTIKEL 12 TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een gemiddelde toeslag toegekend die wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, rekening houdend met de arbeidsduur in de ploegendienst. Deze toeslag wordt berekend aan de hand van de volgende klokurenmatrix, waarin gespecificeerd per uur de op het uurloon geldende toeslag is aangegeven:

KLOKURENMATRIX

Van	Tot	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0:00	1:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
1:00	2:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
2:00	3:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
3:00	4:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
4:00	5:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
5:00	6:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
6:00	7:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	80%
7:00	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
8:00	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
9:00	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
10:00	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
11:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
12:00	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
13:00	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
14:00	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
15:00	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
16:00	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
17:00	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
18:00	19:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
19:00	20:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
20:00	21:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
21:00	22:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
22:00	23:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
23:00	0:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	80%

2. Wordt om andere dan bedrijfsmatige redenen een rooster toegepast, dat op grond van de matrix een hogere ploegentoeslag heeft dan een bedrijfsmatig vergelijkbaar rooster (bijvoorbeeld een drieploegendienst met een start op zondagavond in plaats van op maandagochtend), dan wordt voor de berekening van de ploegentoeslag het bedrijfsmatige vergelijkbaar rooster als uitgangspunt genomen.

3. Bij toepassing van de matrix wordt, voor roosters waarin uitsluitend in wisselende diensten evenredig op maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 23:00 uur wordt gewerkt, de som van de op grond van de matrix berekende toeslagen voor iedere week waarin van dienst wordt gewisseld of waarin een andere dienst dan in de voorgaande week wordt gedraaid, verhoogd met 105%. Van het totaal wordt vervolgens de ploegentoeslag berekend.

4. Bij toepassing van de matrix wordt voor roosters waarin op ten minste zes dagen van de week maar minder dan zeven volledige dagen van de week wisselend en evenredig in ochtend-, middag- en nachtdienst wordt gewerkt de som van de op grond van de matrix berekende toeslagen voor iedere week verhoogd met 140%, mits er elk weekend ten hoogste voor een aaneengesloten periode van 40 uur in het geheel geen arbeid plaatsvindt. Van het totaal wordt vervolgens de ploegentoeslag berekend.

5. De bestuurders van de vakverenigingen FNV, CNV en het secretariaat van de ondernemingsraad alsmede de afdeling Human Resources hebben een exemplaar van de Excel tool plus toelichting waarmee op basis van bovenstaande uitgangspunten ieder willekeurig rooster berekend kan worden. Aan het eind van dit artikel is een overzicht te vinden van de toeslagen voor enkele maatroosters (de zogenoemde matrixtool).

6. De werknemer die werkzaam is in een ploegendienstrooster en die naast dat rooster een aantal opkomstdagen kent, ontvangt over die opkomstdagen de gemiddelde toeslag over de in dat rooster aangegeven diensten zoals die voortvloeit en berekend wordt op grond van de klokurenmatrix.

7. De werknemer die werkzaam is in een ploegendienstrooster en die in dat rooster een reservedienst vervult, waarin hij beschikbaar is om vanuit dagdienst in te vallen in andere diensten, ontvangt over die reservedienst de gemiddelde toeslag over die andere diensten zoals die voortvloeit en berekend wordt op grond van de klokurenmatrix. Daarenboven ontvangt de werknemer in geval van daadwerkelijke inzet in een andere dienst maximaal éénmaal per week de sprongvergoeding genoemd in artikel 19. De werknemer heeft geen recht op de verschoven urentoeslag genoemd in artikel 18.

8. Voor de werknemer in volcontinu-dienst die arbeid verricht op feestdagen, wordt de op grond van de matrix berekende gemiddelde toeslag als percentage van het maandsalaris verhoogd met 2%.

9. Indien een ploegendienstwerknemer bij definitieve plaatsing in ploegendienst slechts een gedeelte van een maand in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt hij een evenredig deel van de ploegentoeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij arbeid in ploegendienst heeft verricht.

10. Indien een werknemer in dagdienst in een kalendermaand tien of minder wachten in ploegendienst invalt, wordt hij in die maand beloond volgens de verschoven urenbepaling dan wel volgens de overwerkbepaling (respectievelijk artikel 18 en 17). Indien een werknemer in dagdienst in een kalendermaand gedurende elf of meer wachten in ploegendienst invalt, ontvangt hij over die maand de bij de door hem gelopen ploegendienst behorende ploegendiensttoeslag. Daarnaast ontvangt een werknemer die in een kalendermaand meer dan driemaal een afzonderlijke opdracht heeft ontvangen om in ploegendienst in te vallen, voor de vierde en iedere volgende opdracht telkens een toeslag van 400% van het uurloon

MATRIX TOOL, ZIE LID 5 **OVERZICHT VAN TOESLAGEN VOOR ENKELE MAATROOSTERS**

Standaard	**Week**	**Ma**	**Di**	**Wo**	**Do**	**Vr**	**Za**	**Zo**	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
2-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,8%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:30-23:00	uur/week	Dagen	Dagen	uur/week

2-ploeg	**Week**	**Ma**	**Di**	**Wo**	**Do**	**Vr**	**Za**	**Zo**	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 22:30	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,0%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:00-22:30	uur/week	Dagen	dagen	uur/week

2-ploeg	**Week**	**Ma**	**Di**	**Wo**	**Do**	**Vr**	**Za**	**Zo**	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 22:00	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
11,2%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	13:30-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week

2-ploeg

Tot 18:00
4,8%

Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	O8	M8	M8	--	--
2	M8	M8	M8	O8	O8	--	--

Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
6:00-14:30 9:30-18:00	40,0 uur/week	0,0 Dagen	23,0 dagen	36,5 uur/week

Standaard
3-ploeg
19,0%

Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--
2	N8	N8	N8	N8	N8	--	--
3	M8	M8	M8	M8	M8	--	--

Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
6:00-14:00 14:00-22:00 22:00-6:00	40,0 uur/week	0,0 Dagen	23,0 dagen	36,5 uur/week

3-ploeg

Start zo
21,0%

Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--
2	M8	M8	M8	M8	M8	--	N8
3	N8	N8	N8	N8	--	--	--

Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
22:00-6:00 6:00-14:00 14:00-22:00	40,0 uur/week	0,0 Dagen	23,0 dagen	36,5 uur/week

4-ploeg

Verl. 3-pl
24,0%

Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	N8	N8	N8	--	--
2	M8	M8	M8	M8	--	--	--
3	N8	N8	--	--	M8	M8	--
4	--	--	O8	O8	O8	O8	--

Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
6:00-14:00 14:00-22:00 22:00-6:00	34,0 uur/week	7,0 Dagen	0,0 dagen	35,1 uur/week

Standaard
4-ploeg
29,6%

Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	M8	M8	N8	N8	--
2	--	--	O8	O8	M8	M8	--
3	N8	N8	--	--	O8	O8	--
4	M8	M8	N8	N8	--	--	--

Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
6:00-14:00 14:00-22:00 22:00-6:00	36,0 uur/week	0,0 Dagen	0,0 dagen	36,0 uur/week

4-ploeg

Start zo
29,2%

Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	M8	M8	--	--	N8
2	N8	N8	--	--	O8	O8	--
3	--	--	O8	O8	M8	M8	--
4	M8	M8	N8	N8	N8	--	--

Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
6:00-14:00 14:00-22:00 22:00-6:00	36,0 uur/week	0,0 Dagen	0,0 dagen	36,0 uur/week

4-ploeg

Met ADV
24,0%

Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	M8	M8	--	--	N8
2	N8	N8	--	--	O8	O8	--
3	--	--	O8	O8	M8	M8	--
4	M8	M8	N8	N8	N8	--	--

Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
6:00-14:00 14:00-22:00 22:00-6:00	36,0 uur/week	0,0 Dagen	10,4 dagen	34,4 uur/week

4-ploeg

Alternatief
26,4%

Geen
Correctie
Factor

Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1*	O8	O8	O8	O8	--	O8	O8
2	M8	M8	--	N8	N8	--	--
3*	--	--	M8	M8	M8	N8	N8
4	--	--	O8	O8	O8	--	--
5*	M8	M8	N8	N8	N8	--	--
6	O8	O8	M8	M8	M8	--	--
7*	N8	N8	--	--	O8	M8	M8
8	N8	N8	N8	--	--	--	--

Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
6:00-14:00 14:00-22:00 22:00-6:00	36,0 uur/week	0,0 Dagen	0,0 dagen	36,0 uur/week

De 4 ploegen starten de cyclus in de week met een *

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
5-ploeg 27,2%	1	O8	O8	--	--	N8	N8	N8	6:00-14:00	33,6 uur/week	5,0 Dagen	0,0 dagen	34,4 uur/week
	2	-	-	--	M8	M8	M8	M8	14:00-22:00				
	3	--	--	O8	O8	O8	--	--	22:00-6:00				
	4	N8	N8	N8	N8	--	--	--					
	5	M8	M8	M8	--	--	O8	O8					

6-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Deeltijd 21,0%	1	O8	O8	O8	--	--	--	--	6:00-14:00	20,0 uur/week	0,0 Dagen	11,5 dagen	18,2 uur/week
	2	M8	M8	--	--	--	--	N8	14:00-22:00				
	3	N8	N8	--	--	--	--	--	22:00-6:00				
	4	--	--	--	O8	O8	--	--					
	5	--	--	M8	M8	M8	--	--					
	6	--	--	N8	N8	--	--	--					

ARTIKEL 13 AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG

1. De werknemer die na gedurende een aaneengesloten periode van tenminste drie maanden in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toedoen, wordt geplaatst in een lager beloond rooster, ontvangt een toeslag. Deze bedraagt indien hij op het tijdstip van de plaatsing in het lager beloonde rooster in ploegendienst werkzaam is geweest gedurende:

   langer dan drie maanden:
   nog gedurende de lopende kalendermaand 100%

   langer dan zes maanden:
   nog gedurende de lopende en de volgende kalendermaand 100%
   en vervolgens twee kalendermaanden 80%
   twee kalendermaanden 60%
   twee kalendermaanden 40%
   en twee kalendermaanden 20%

   langer dan vijf jaar:
   nog gedurende de lopende en de twee volgende kalendermaanden 100%
   en vervolgens vijf kalendermaanden 80%
   vijf kalendermaanden 60%
   vier kalendermaanden 40%
   en vier kalendermaanden 20%

   langer dan 25 jaar:
   nog gedurende de lopende en de vier volgende kalendermaanden 100%
   en vervolgens zeven kalendermaanden 80%
   zeven kalendermaanden 60%
   zes kalendermaanden 40%
   en zes kalendermaanden 20%

   van het ploegentoeslagpercentage ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde rooster, verminderd met het eventuele ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de nieuwe dienst.

2. Indien een werknemer van 55 jaar of ouder in ploegendienst werkzaam is geweest, behoudt hij het ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de ploegendienst waarin hij was ingedeeld onmiddellijk voorafgaand aan de plaatsing in een met een lagere toeslag beloond rooster, ervan uitgaande dat de werknemer onmiddellijk voorafgaand minimaal gedurende een aaneengesloten periode van drie jaar in het met een hoger toeslagpercentage beloond rooster werkzaam is geweest, tenzij deze plaatsing geschiedt op eigen verzoek van de werknemer. Indien een werknemer op wie de afbouwregeling van het eerste lid van toepassing is, de leeftijd van 55 jaar bereikt, zal geen verdere afbouw plaatsvinden, ervan uitgaande dat hij gedurende een aaneengesloten periode van tenminste 3 jaar onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de afbouw in een hoger beloond rooster werkzaam is geweest.

3. Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond rooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

ARTIKEL 14 EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels. De werknemer kan zich tot weder opzegging aanmelden voor automatische deelname ieder kwartaal, of per kwartaal een verzoek indienen.

2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd heeft bereikt van:

- 60 jaar: 16 uren per kalenderkwartaal
- 61 jaar: 24 uren per kalenderkwartaal
- 62 jaar: 32 uren per kalenderkwartaal
- 63 jaar: 48 uren per kalenderkwartaal
- 64 jaar en ouder: 60 uren per kalenderkwartaal

3. Een werknemer als bedoeld in het eerste lid, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in het vorige lid genoemde aantal uren.

4. Per uur dat de werknemer gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd ontvangt hij 80% van het voor hem geldende uurloon.

5. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de bedrijfsleiding voor de aanvang van een kalenderkwartaal in beginsel in hele dagen vastgesteld en eventueel in een kwartaalrooster vastgelegd.

6. Indien voor de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.

7. Maakt de betrokken werknemer binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak erop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.

8. Indien een werknemer één of meer vrije dagen of wachten opneemt overeenkomstig het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal dit geen invloed hebben op de aanvulling van de werkgever als bedoeld in artikel 29 van de cao en de vakantietoeslag (artikel 22 van de cao).

ARTIKEL 14a Generatiepact

Zowel Bunge Loders Croklaan als de vakbonden onderschrijven het belang van duurzame inzetbaarheid. De cao-partijen hebben afspraken gemaakt voor het Generatiepact met de hieronder genoemde hoofdlijnen en voorwaarden.

Binnen BLC komen onregelmatige werktijden en continurooster veelvuldig voor. Het Generatiepact stelt werknemers in staat de arbeidsduur te verkorten ten einde de werknemer fysiek en mentaal langer inzetbaar te houden in zijn/haar functie en werkrooster en tevens ruimte te maken voor de volgende generatie.

- Voor werknemers met tenminste een 0.75fte (> 30 uur) dienstverband en maximaal 7 jaar voorafgaand aan de geldende AOW-gerechtigde leeftijd
- Uitgangspunt is kostenneutraal
- 66,7% werk/83,3% loon/100% pensioenopbouw voor zowel werknemers in ploegendienst als in dagdienst.
- Voor volcontinu werknemers die van het generatiepact gebruik maken, vervallen kwartaal uren voor artikel 14 en leeftijdsverlofdagen (extra vakantiedagen op basis van leeftijd).
- Voor werknemers in dagdienst die van het generatiepact gebruik maken vervallen kwartaal uren voor artikel 14, leeftijdsverlofdagen (extra vakantiedagen op basis van leeftijd) en 16 ADV-uren op fulltime basis.

- Medewerkers kunnen gebruik maken van een financieel advies op kosten van BLC (door een te selecteren provider)
- De intentie is om vrijgevallen uren te herbezetten.
- Deelnemers aan het generatiepact kunnen gebruik maken van de tijdelijke Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). De RVU regeling wordt toegepast op basis van de omvang van het oorspronkelijke dienstverband.

VOORWAARDEN EN SPELREGELS GENERATIEPACT

- De werknemer moet de laatste 10 jaar voor deelname aan de regeling onafgebroken bij de werkgever hebben gewerkt. Voor werknemers die in eerder stadium de arbeidsduur hebben verkort in het kader van de Duurzame Inzetbaarheid kan een hardheidsclausule worden toegepast.
- Voorwaarde voor werknemers in ploegendienst is een evenredige verdeling van het parttime dienstverband over het rooster(resulteert in gelijkblijvende ploegentoeslag en evenredige belasting jongere werknemers).
- Na de arbeidsduurverkorting gelden de overige arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan de arbeidsduur naar rato van de arbeidsduur en de arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan het inkomen gelden naar rato van het inkomen.
- Uitgangspunt is dat er geen sprake is van meeruren. Indien dit toch voorkomt dan is de waarde van meeruren gelijk aan waarde meeruren zoals in de pilot Duurzame Inzetbaarheid is toegepast; Op roostervrije dagen is er sprake van extra uren voor parttimers (Bijlage IV deeltijd artikel 2.2.4.). Voor deze uren geldt een toeslag die afhankelijk is van de dienst die wordt gelopen. De vergoeding van meer uren vanuit de cao is hierop van toepassing, plus de vergoeding die volgt uit de klokurenmatrix. Meeruren vinden alleen plaats op vrijwillige basis.
- Op basis van het aantal aanmeldingen (binnen een periode en binnen een specifiek afdeling/discipline) kan op basis bedrijfsomstandigheden besloten worden een wachtlijst te creëren.
- De werknemer die gebruik maakt van deze regeling mag daarnaast geen betaalde arbeid voor derden verrichten, tenzij daarover overeenstemming bestaat met de werkgever (conform artikel 4.1 nevenwerkzaamheden)
- Bij deelname aan de regeling door de werknemer bestaat in beginsel geen recht tot herstel van de oorspronkelijke arbeidsduur van het dienstverband en herstel van de ontziebepalingen.
- De regeling eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtige leeftijd.
- Bij wijzigingen in de kosten van deze regeling ten gevolge van wijzigingen in de premieafspraken pensioenregeling, AOW, fiscale en/of verzekeringsrechtelijke wetgeving treden partijen in overleg over kostenneutrale aanpassing van de regeling.

ARTIKEL 15 SALARIS

1. Voor iedere werknemer ingedeeld in groep A t/m H is een maandsalaris vastgesteld op grond van de functieklasse waarin de functie die hij bekleedt, is ingedeeld. Bij het vaststellen van het maandsalaris worden de regels die zijn vastgesteld in dit artikel in acht genomen.

   De salarisschalen behorend bij de ORBA-methode van functiewaardering zijn opgenomen in bijlage III.

   De salarissen voor de groepen K, L en M (assistant managers) worden vastgesteld aan de hand van het salarissysteem voor assistant managers (zie bijlage VII).

   Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar die wel mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de participatiewet, wordt een aparte loonschaal in de cao opgenomen, waarbij het salaris bij aanvang 100% van het wettelijke minimum (jeugd)loon bedraagt, na één jaar 110% en na twee jaar 120% van het wettelijke minimum (jeugd)loon. De toekenning van deze loonschalen aan een medewerker is alleen toegestaan na goedkeuring van de vakbonden.

2. De salarissen op de 0-lijn zijn de salarissen waartegen als regel werknemers worden aangenomen.

3. Elke assistant manager wordt eenmaal per jaar beoordeeld via het Bunge beoordelingssysteem. De leidinggevende stelt aan de hand van het functioneren van de betrokken assistant manager de op hem van toepassing zijnde beoordelingscategorie vast.

4. **Indeling in een hogere functieklasse**
   In geval van indeling van een werknemer van 21 jaar of ouder in een hogere functieklasse wordt zijn salaris als volgt bepaald: zijn salaris wordt verhoogd met de helft van het verschil van het maandsalaris op de 0-lijn in de nieuwe klasse en het salaris op de 0-lijn in de oude klasse. Indien het salaris van de werknemer hierna niet overeenstemt met een functiejaarverhoging in de nieuwe klasse

wordt het salaris zoveel verhoogd dat de werknemer wordt ingeschaald op de naast hogere functiejaarverhoging in de nieuwe klasse.

5. **Het tijdelijk waarnemen van een hogere functie**

5.1 Indien een werknemer gedurende ten minste een halve dag of wacht een hogere functie waarneemt, waaronder verstaan wordt dat hij belast wordt met het vervullen van de hogere functie en tijdelijk zijn gewone werkzaamheden niet uitoefent, ontvangt hij per dag of wacht of gedeelte daarvan een toeslag in geval van daadwerkelijke vervanging, hetgeen betekent dat alle, c.q. het overgrote deel van de verantwoordelijkheden zijn overgenomen.

Deze toeslag bedraagt 40% van het uurloon ingeval van waarneming van een functie in de klassen A tot en met F, indien de functie die de werknemer waarneemt één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 80% indien deze functie meer dan één klasse hoger is ingedeeld.

5.2.Ingeval van waarneming van een functie in klasse G of H ontvangt de werknemer een toeslag van 60% van het uurloon indien de functie die hij waarneemt één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 120% indien deze functie meer dan één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie.
Het waarnemen van een hogere functie zal in beginsel niet langer duren dan zes maanden. Doen zich na afloop van deze termijn omstandigheden voor op grond waarvan een waarneming gedurende een langere periode noodzakelijk is, dan zal wel met de werknemer nadrukkelijk een nieuwe termijn van waarneming worden afgesproken.

5.3 Indien zich problemen voordoen rond (de uitleg) van het bepaalde in artikel 15 lid 4 zullen deze worden voorgelegd aan de partijen.

6. **Teruggang in functieklasse**
Voor een werknemer, die als gevolg van herwaardering van de functie of door indeling in een andere functie, in een andere salarisklasse wordt ingedeeld en een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld, geldt de volgende regeling:
De betreffende werknemer ontvangt een persoonlijke toeslag. Vanuit de oude functie-inschaling wordt gekeken naar een gelijkwaardige inschaling in de nieuwe schaal. Indien er een negatief verschil is tussen de twee bedragen, dan wordt dit verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt bevroren en blijft van toepassing tot het moment dat deze medewerker van baan verwisselt. Doorgroei in de komende jaren vindt plaats in de nieuwe schaal. De cao - verhoging vindt plaats over het nieuwe maandsalaris, dat wil zeggen het bedrag van de nieuwe klasse in de nieuwe salarisschaal. Voor de werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, zal bij teruggang van functieklasse als gevolg van herclassificatie dan wel door plaatsing in een andere functie geen salarisaanpassing plaatsvinden. Dit artikellid geldt niet indien voor een werknemer de garantieregeling geïntegreerde salarisstructuur of de garantieregeling opgenomen in lid 8 van dit artikel. Wanneer een functie beschikbaar komt op het oude niveau van de teruggeplaatste werknemer, heeft deze werknemer bij gelijke geschiktheid de voorkeur.

7. **Toekenning van functiejaar- en leeftijdsverhogingen**

a. **Functiejaarverhoging**
Per 1 januari van ieder jaar ontvangt de werknemer, die in dat jaar ten minste drie maanden in dienst van de werkgever is, de bij de salarisklasse waarin zijn functie is ingedeeld behorende functiejaarverhoging. Indien bij het toekennen van een functiejaar-verhoging minder dan een halve functiejaarverhoging resteert voordat de betrokken werknemer het maximum salaris van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld bereikt, dan ontvangt hij onmiddellijk het maximum salaris. De werkgever is bevoegd het toekennen van een functiejaarverhoging achterwege te laten indien een werknemer zijn werk dermate slecht doet dat hem schriftelijk is meegedeeld dat ontslag wordt overwogen.

b. Dit artikel is vervallen

8. **Aanloopschalen**
Werkgever is bereid werknemers aan te nemen die nog niet voldoen aan de gestelde functie-eisen en hen vervolgens in staat te stellen om daar binnen een bepaalde periode wel aan te voldoen door middel van training en opleiding. In dit soort situaties wil werkgever de betreffende werknemer een functiegroep lager kunnen indelen met een maximum van één jaar.

09. Bonus
Indien een werknemer naar het oordeel van werkgever een uitzonderlijke prestatie heeft geleverd, kan aan hem een bonus worden toegekend.

ARTIKEL 16 CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP

1a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per etmaal het volgende percentage van het uurloon:

- maandag tot en met vrijdag: 160%
- op een uit hoofde van arbeidsduurverkorting toegekende roostervrije dag: 240%
- zaterdag: 240%
- zondag: 320%
- feestdagen: 400%

Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever incidenteel bereikbaar is en na oproep beschikbaar voor de werkzaamheden. Hieraan worden bovendien nog de volgende spelregels verbonden:

- er moet sprake zijn van roostermatige consignatie;
- extra consignatiedienst als gevolg van vakantie/ADV wordt niet gecompenseerd, tenzij er sprake is van een uitzonderlijke situatie;
- bij roosterwijzigingen is er geen afbouwregeling van toepassing;

1b. Indien de werknemer zijn normale werkzaamheden verricht, maar daarnaast die dag ook geconsigneerd is, wordt de volledige consignatievergoeding uitbetaald.

1c. Indien de werknemer partieel geconsigneerd is bedraagt de vergoeding:

- van 0 tot 6 uur consignatie: 1/3 van de vergoeding
- van 6 tot 12 uur consignatie: 2/3 van de vergoeding
- 12 uur of meer consignatie: volledige vergoeding.

2. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij daarvoor per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per extra opkomst de volgende percentages van het uurloon:

- maandag tot en met vrijdag: 160%
- zaterdag: 240%
- zondag: 320%
- feestdagen: 400%

3. Indien de werknemer volgens een van tevoren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd, zal de consignatie vergoeding worden beschouwd als een vaste toeslag als bedoeld in artikel 1c. Deze consignatie vergoeding is onderdeel van de pensioengrondslag.

4. Indien zich problemen voordoen rond (de uitleg) van dit artikel zullen deze worden voorgelegd aan partijen.

ARTIKEL 17 OVERWERK

1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de werknemer verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot overwerk.
   De werknemers ingedeeld in functiegroep K, L of M hebben geen recht op een vergoeding voor overwerk, tenzij individueel andere afspraken zijn gemaakt.

2. Overwerkbeloning is van toepassing op elk buiten rooster te werken uur. Indien een rooster bijvoorbeeld vier uur bedraagt, dan wordt het vijfde uur als overwerk aangemerkt; wordt volgens rooster negen uur gewerkt, dan wordt het tiende uur als overwerk aangemerkt. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer echter eerst sprake, indien er sprake van overwerk voor een collega die voltijd werkt in een vergelijkbare situatie.
   Het bepaalde in bijlage IV, artikel 2, lid 4, is van toepassing.

3. De werkgever zal met de ondernemingsraad overleg plegen of en op welke wijze aan bezwaren van werknemers om overwerk te verrichten, tegemoet kan worden gekomen. De werkgever zal tenminste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekken van het verrichte overwerk per afdeling, alsmede van de compensatie in vervangende vrije tijd.

4. Schafttijd buiten het dienstrooster tijdens overwerk wordt als overwerk betaald.

5. Wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster met een half uur of meer wordt overschreden, gelden de volgende regelingen:

a. De overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur zal worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd. De vervangende vrije tijd moet voor 1 januari van ieder jaar worden opgenomen. Met de ondernemingsraad kan een aanvullende afspraak worden gemaakt. Per 1 januari van ieder jaar kan maximaal 40 uur vervangende vrije tijd (inhaaluren) worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.

b. Wordt de vervangende vrije tijd niet binnen de daarvoor bepaalde periode opgenomen, dan wordt in plaats van de vervangende vrije tijd een vergoeding betaald. Voor ieder uur vervangende vrije tijd bedraagt de vergoeding 90% van het uurloon.

c1. De beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt per uur de volgende percentages van het uurloon:

- uren van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur: 140%
- uren van zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur: 180%
- uren op feestdagen: 270%

c2. Op grond van lid 5, sub a. of sub b., opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd wordt op de in lid 5, sub c1. genoemde beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 90% van het uurloon.

c3. Dit artikel is vervallen.

d. <u>Voor werknemers werkzaam in volcontinudienst</u>

In afwijking van het in lid 5, sub c. bepaalde bedraagt de beloning van overschrijding van de normale arbeidsduur op roostervrije dagen de volgende percentages van het uurloon:

- uren op maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur 180%
- uren op zaterdag 06.00 uur tot zondag 06.00 uur 230%
- uren op zondag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur 270%
- uren op feestdagen van 22.00 uur op de voorgaande dag tot 22.00 uur op de feestdag 370%

Opgenomen of uitbetaalde compenserende
vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

- uren op maandag tot en met vrijdag: 90%
- uren op zaterdag: 140%
- uren op zondag: 180%
- uren op feestdagen: 270%

Het verrichten van arbeid op aan de eigen wacht voorafgaande of aan deze wacht aansluitende uren waarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld in lid 5, sub c.

e. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever toestaan dat, naast de compensatie voor de gewerkte uren, vervangende vrije tijd wordt opgenomen in plaats van de beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur. De toekenning van vervangende vrije tijd in plaats van de beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur kan tot een maximum van 40 uur per jaar.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op deze beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 90%. De vervangende vrije tijd kan uitsluitend van maandag tot en met vrijdag worden opgenomen.

Indien een werknemer in ploegendienst het overwerk heeft verricht op een zaterdag of een zondag, zal compenserende vrije tijd op zaterdag respectievelijk op zondag mogen worden opgenomen.

ARTIKEL 18 VERSCHOVEN UREN

1. Indien in opdracht van de werkgever, in afwijking van het voor de betrokken werknemer normaal geldende rooster, arbeid wordt verricht op tijden die voor werknemers werkzaam in dagdienst liggen voor 07.00 uur, dan wel na 18.00 uur, of voor werknemers werkzaam in ploegendienst buiten de

tijdstippen waarop de ploegwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de normaal geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt voor deze uren een toeslag op het maandsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per uur uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

- op maandag tot en met zaterdag 18.00 uur: 50%
- op zaterdag van 18.00-24.00 uur: 90%
- op zondag: 90%
- op feestdagen: 180%

ARTIKEL 19 SPRONGVERGOEDING

1. De werknemer in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een andere dienst of wacht, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van vier keer 100% van het uurloon (sprongvergoeding). Moet die werknemer als gevolg van deze overplaatsing meer wachten in de nachtdienst lopen dan in zijn oorspronkelijk rooster, dan ontvangt hij voor elke extra nacht een toeslag van 120% over het uurloon. De toeslag wordt alleen betaald voor zover deze de sprongvergoeding van 400% te boven gaat. Deze toeslag wordt over ten hoogste zes wachten betaald. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst of wacht, wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer gedurende tenminste drie wachten in de voor hem afwijkende dienst of wacht heeft gewerkt.

2. Gewerkte uren waarop een vergoeding wordt gegeven voor overschrijding of afwijking van het dienstrooster worden niet beloond volgens de regeling die geldt voor werken in ploegendienst.

3. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode minder uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zullen deze uren niet behoeven te worden ingehaald en niet worden verrekend met de toeslagen die op grond van het werken in een afwijkende dienst aan de werknemer worden toegekend.

4. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode meer uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster zou hebben moeten werken, dan worden de gewerkte uren waardoor hij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijk dienstrooster niet overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 18 en de uren waardoor hij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster wel overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 17, lid 5, sub c1.

5. Een niet te voorziene overplaatsing naar een andere dienst of wacht is uitsluitend toegestaan indien de rusttijd niet minder dan twaalf uren bedraagt.

ARTIKEL 20 LEVENSLOOPREGELING

Artikel 20 is komen te vervallen.

ARTIKEL 21 RESULTAAT AFHANKELIJKE BONUS (RAB)

1. **Doelen**
   Het bedrijfsresultaat van Bunge Loders Croklaan Regio Europa bepaalt of een uitkering van 1,25% tot maximaal 7,5% van de loonsom uitbetaald kan worden. Besluitvorming over het te behalen bedrijfsresultaat vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad. De Directie kan in enig jaar besluiten tot een extra uitkering indien de omstandigheden dit rechtvaardigen.

2. Bonus op basis van het financiële bedrijfsresultaat
   De uitkering op basis van het bedrijfsresultaat van BLC Regio Europa bedraagt 2,5%, wanneer het budget wordt behaald.
   Wanneer het budget niet wordt gehaald is de uitkering op het onderdeel bedrijfsresultaat 0%.
   Wanneer het bedrijfsresultaat ten opzichte van het budget +20% bedraagt, is de uitbetaling 2,5% extra, in totaal 5.0%.

3. Basisbonus
   Naast de eventuele uitkering op basis van het bedrijfsresultaat is er sprake van een basisbonus.
   De hoogte van de basisbonus bedraagt in principe 2,5%.
   Wanneer het bedrijfsresultaat ten opzichte van het budget echter -20% bedraagt, is de uitbetaling van de basisbonus 1.25%.

Ter nadere toelichting het onderstaande overzicht met fictief budget en resultaten:

Budget	Resultaat	RAB
10.0 Mln EBIT	12.0 EBIT (+20%)	7.5% (2.5% basis + 5.0% financieel)
	11.0 EBIT (+10%)	5.0% (2.5% basis + 2.5% financieel)
	10.0 EBIT	5.0% (2.5% basis + 2.5% financieel)
	9.0 EBIT (-10%)	2.5% (2.5% basis + 0% financieel)
	8.1 EBIT (-19%)	2.5% (2.5% basis + 0% financieel)
	8.0 EBIT (-20%)	1.25% (1.25% basis + 0% financieel)
	2.0 EBIT (-80%)	1.25% (1.25% basis + 0% financieel)

4. Overige bepalingen

4.1.

4.2. Bij indiensttreding gedurende het jaar geldt een RAB pro rato. Deze regeling geldt tevens voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers die op eigen initiatief uit dienst treden krijgen geen RAB. Voor werknemers die met een regeling of pensioen gaan, geldt dat zij pro rato worden nabetaald.

4.3. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid van langer dan 6 maanden in het kalenderjaar, geldt een RAB naar rato.

4.4. De uitbetalingsgrond voor de RAB is het feitelijk verdiend salaris over het betreffende boekjaar. RAB-betalingen zijn onderworpen aan de loonheffing. RAB-betalingen worden niet opgenomen in de (pensioen) salarisgrondslag.

4.5. Uitbetaling van bonussen zal in april plaatsvinden.

ARTIKEL 22 VAKANTIETOESLAG

1. Iedere werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het jaarinkomen. De vakantietoeslag wordt jaarlijks uitbetaald in april over de maanden mei van het voorgaande jaar tot en met april van het huidige jaar. Bij tussentijdse uitdiensttreding wordt de opgebouwde vakantietoeslag met de eindafrekening uitbetaald.

2. **Per 1 april 2026**
   De vakantietoeslag zal bij een volledig dienstverband per het gehele kalenderjaar tenminste € 3.225 bedragen.

Bovenstaande bedragen zullen worden aangepast aan de in de cao overeengekomen structurele salarisverhoging.

ARTIKEL 23 ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden verstaan nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en éénmaal in de vijf jaar (de lustrumjaren van de Bevrijding) de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei).

2. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht aan te vangen om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen om 22.00 uur op de feestdag zelf. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afwijkende tijdstippen van aanvang en einde van een feestdag vaststellen, met dien verstande dat een feestdag altijd een aaneengesloten periode van 24 uren omvat.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft in een volcontinurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te leggen rooster. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

4. De werknemer in volcontinudienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt een toeslag van 180% van zijn uurloon per op de feestdag gewerkt uur. De werknemer heeft recht op compenserende vrije tijd. Indien compenserende vrije tijd wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserende vrije tijd verminderd met 90% van het uurloon.

5. De werknemer die volgens dienstrooster op een feestdag vrij is, ontvangt hiervoor geen compenserende vrije wacht.

ARTIKEL 24 VERZUIMUREN

1. De werknemer in dagdienst die de voor hem geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, kan evenveel roosteruren opnemen als de overschrijding heeft bedragen met een maximum van negen uur. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 06.00 uur ontstaat geen aanspraak op verzuimuren.
2. Indien een werknemer tussen 22.00 uur en 06.00 uur dient op te komen voor consignatiedienst conform artikel 16, wordt een extra slaapuur toegekend, zodat de start van de daaropvolgende reguliere werkdag een uur later aanvangt. Indien de vaste werktijden van de werknemer vroeger of later is dan 08.00 uur, verschuiven de tijden voor slaapuren bij een consignatieoproep evenredig mee. Voorbeeld: de normale starttijd is om 07.00 uur, dan worden slaapuren toegekend voor een oproep tussen 21.00 uur en 05.00 uur. Bij een starttijd van 09.00 uur worden slaapuren toegekend voor een oproep tussen 23.00 uur en 07.00 uur.
3. Deze verzuim/slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en einde van de dienst, direct volgend op de in lid 1 bedoelde overschrijding en binnen het etmaal waarin de overschrijding eindigt.
4. In plaats van verzuimuren bestaat geen recht op een vergoeding.
5. Indien de werkgever de werknemer met het oog op de overschrijding van de arbeidsduur de aan de overschrijding voorafgaande wacht één of meer uren eerder heeft laten beëindigen, wordt het aantal verzuimuren dat de werknemer kan opnemen met die uren verminderd.

6. De werknemer die in ploegendienst werkzaam is en die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan vijf uren, heeft eveneens recht op verzuimuren voor de uren waarmee deze vijf uren overschreden worden. Indien het overwerk van een werknemer in ploegendienst vijf uren of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende wacht elf uren of later na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

ARTIKEL 25 VAKANTIE

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

2. **Berekening van de vakantierechten**
   Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst van de werkgever treedt, dan wel voor 31 december van enig jaar de dienst van de werkgever verlaat, heeft hij aanspraak op vakantie naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat hij gedurende dat vakantiejaar in dienst van de werkgever is, met dien verstande dat indien de werknemer voor of op de 15e van een maand in dienst van de werkgever treedt, dan wel na de 15e van een maand de dienst van de werkgever verlaat, de maand van in, c.q. uit dienst treden ten volle meetelt voor het bepalen van het recht op vakantie in het desbetreffende vakantiejaar.
   In afwijking hiervan heeft, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zullen de teveel genoten vakantierechten met hem worden verrekend.

2. **Jeugdige werknemers**
   Jeugdige werknemers hebben per vakantiejaar dat zij in dienst van de werkgever zijn, tot en met het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken recht op twee dagen extra vakantie boven de in lid 4 genoemde basisvakantie.

4. De vakantiedagen worden genoten in het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Voor wettelijke vakantiedagen geldt een vervaltermijn van 1 jaar. De werknemer heeft het recht 160 bovenwettelijke vakantie uren (bij een voltijdsdienstverband) mee te nemen naar het volgende kalanderjaar. Voor bestaande werknemers die zelf de opname volgorde kiezen geldt een maximum van 80 bovenwettelijke vakantie uren bij voltijdsdienstverband. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar. Eventuele uren boven dit maximum worden in overleg met de werknemer uitbetaald of worden opgenomen in de levensloopregeling indien de deelnemer aan de levensloopregeling op 31 december 2011 een fiscaal toereikend saldo op een levensloopregeling had staan.

5. **Duur van de vakantie**
   Iedere werknemer heeft per vol vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is, recht op het hierna volgende aantal uren vakantie (acht uur per werkdag) met behoud van salaris

werknemers jonger dan 35 jaar:	192 uur	24 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van		
35-39 jaar:	200 uur	25 dagen/wachten
40-44 jaar:	208 uur	26 dagen/wachten
45-49 jaar:	216 uur	27 dagen/wachten
50-54 jaar:	224 uur	28 dagen/wachten
55-59 jaar:	232 uur	29 dagen/wachten
60 jaar en ouder:	240 uur	30 dagen/wachten

In afwijking van het voorafgaande heeft elke assistant manager per vol vakantiejaar recht op het hiernavolgende aantal dagen vakantie:

werknemers jonger dan 35 jaar:	25 dagen
werknemers in de leeftijd van:	
35-39 jaar:	26 dagen
40-44 jaar:	27 dagen
45-49 jaar:	28 dagen
50-54 jaar:	29 dagen
55 jaar en ouder:	30 dagen

De vakantierechten dienen te worden opgenomen in hele of halve dagen. In het algemeen zullen drie weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval twee weken bedragen.

Voor werknemers die partieel leerplichtig zijn, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd.

6. **Verplichte snipperdag**

De directie kan één vakantiedag aanwijzen als verplichte snipperdag. Het vaststellen van de datum van deze verplichte snipperdag geschiedt in overleg met de ondernemingsraad. Indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de directie nog één of meer vakantiedagen als verplichte snipperdag aanwijzen, indien de ondernemingsraad hiermee instemt.

7. **Vaststellen van de vakantie**

De directie stelt de data waarop de werknemer vakantierechten opneemt na overleg met de werknemer vast.

De aaneengesloten vakantie wordt bij voorkeur vastgesteld in de maanden mei tot en met september.

De directie kan voor het gehele personeel van bedrijf, dan wel een gedeelte daarvan, een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen.
Deze vaststelling dient tijdig te geschieden, doch in ieder geval voor het einde van het jaar voorafgaand aan het vakantiejaar. Over het vaststellen van de data waarbinnen deze periode valt, pleegt de directie overleg met de ondernemingsraad.

Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie dient uiterlijk twee weken voor de gewenste datum te worden ingediend.

Een verzoek tot het opnemen van snipperdagen dient uiterlijk twee dagen, zaterdag en zondag niet meegerekend, voor de gewenste data te worden ingediend.

Indien in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor snipperdagen te verwachten is, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een langere termijn voor het aanvragen van snipperdagen vaststellen.

Werknemers werkzaam in twee- of drie-ploegendienst kunnen één snipperdag op zaterdag opnemen.
Werknemers werkzaam in vier- of vijf-ploegendienst kunnen één snipperdag op zaterdag en één snipperdag op zondag opnemen.

8. **Het (niet) verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden**
In dit geval geldt het bepaalde in artikel 7: 635 BW. De tekst van dit artikel is ter informatie opgenomen in bijlage VI van de cao.

9. De opzegtermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor het opnemen van vakantie.

10. **Verkoop vakantiedagen**
De werknemer kan jaarlijks zijn aanspraak op vakantiedagen die het wettelijk minimum per jaar overschrijdt verkopen. (Het wettelijk minimum bedraagt thans 4x de overeengekomen arbeidsduur per week). De waardebepaling geschiedt conform art. 3 lid 4 Algemene Bepalingen inzake Match! (Zie bijlage V en VIII.)

ARTIKEL 26 ARBEID EN ZORG

1. Met inachtneming van het daaromtrent bepaalde in De Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op (onbetaald) ouderschapsverlof. Over de periode van (onbetaald) ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw ongewijzigd worden voortgezet.

ARTIKEL 27 GEOORLOOFD VERZUIM

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval geldt het in artikel 29 van deze overeenkomst bepaalde.

2. Geoorloofd verzuim voor uitzonderlijke omstandigheden kan enkel worden vastgesteld in goed overleg tussen de werknemer en zijn direct-leidinggevende. In het algemeen gelden daarbij de volgende uitgangspunten:

   a. Wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een hem buiten zijn schuld door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is zijn/haar arbeid te verrichten, heeft hij recht op verlof gedurende de benodigde tijd. Voorwaarde is dat de vervulling van de verplichting niet in zijn vrije tijd kon geschieden en de werknemer de verplichting persoonlijk moest nakomen. Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.

   b. Bij feestelijke gebeurtenissen in de familiale sfeer heeft de werknemer recht op verlof met behoud van zijn inkomen gedurende één á twee dagen (zie lid 3).

   c. Bij calamiteiten, zoals ernstige ziekte of het overlijden van bloed- of aanverwanten wordt overlegd over het behoud van inkomen. Indien langdurig verlof noodzakelijk is wordt bekeken op welke wijze dit verlof in eigen tijd kan plaatsvinden; daarbij kan worden gedacht aan vakantiedagen, ADV-dagen, roosteraanpassingen, enzovoorts. Een en ander mede in het kader van de Wet Arbeid en Zorg.

3. Een indicatie voor de duur van het geoorloofd verzuim in geval van bijzondere omstandigheden, zoals bedoeld in het tweede lid, is de volgende (indien verwezen wordt naar echtgenoot/echtgenote wordt daaronder mede verstaan de persoon met wie de werknemer een duurzame gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat)

   a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende de daarvoor werkelijk benodigde tijd en uitsluitend indien de ondertrouw niet buiten werktijd kan geschieden, met een maximum van één halve dag;

   b. bij bevalling van de echtgenote: vijf dagen betaald verlof en drie dagen onbetaald verlof;
   Vanaf 1 juli 2020 geldt nieuwe wet- en regelgeving (WIEG): werknemer heeft gedurende vijf dagen recht op betaald geboorteverlof na bevalling van de partner; daarnaast heeft werknemer het recht om aanvullend geboorteverlof voor 5 maal de wekelijkse arbeidsduur op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV van 70% van het (maximum-)dagloon.
   De werkgever vult deze uitkering aan tot:
   - 100% van het oorspronkelijke salaris gedurende 2 maal de wekelijkse arbeidsduur
   - 85% van oorspronkelijke salaris gedurende 3 maal de wekelijkse arbeidsduur
   - Gedurende de gehele periode van aanvullend geboorteverlof wordt de pensioenafdracht gecontinueerd op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur.

   Voor medewerkers die niet onder de werkingssfeer van de cao vallen, geldt de aanvulling van het oorspronkelijke salaris tot het maximum pensioengevend salaris (2021: EUR 112.189).

c. bij huwelijk van één der eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen: één dag;

d. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: één dag;

bij 25-, 40-, 50-, 60-, en 65 jarig huwelijksfeest van kinderen, ouders,
e. grootouders of schoonouders van de werknemer: één dag;

f. bij aanvaarding van een geestelijk ambt door een eigen kind of pleegkind, broer, zuster of kleinkind: één dag;

g. bij academische promotie van een eigen kind of pleegkind, van de echtgenoot van de werknemer of van de werknemer zelf: één dag

h. bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren: één dag;

i. bij huwelijk van de werknemer: twee dagen;

j. ingeval van noodzakelijke eigen medische verzorging voor zover deze verzorging niet buiten werktijd kan geschieden: gedurende een korte door de werkgever te bepalen tijd;

k. bij overlijden van één der broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen en halfbroers of halfzusters: één dag;

l. voor het bijwonen van de begrafenis van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters en kleinkinderen: één dag;

m. bij overlijden van de echtgenoot of van één der eigen kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één der ouders, schoonouders: van de dag van overlijden af tot in elk geval de dag van de begrafenis/of crematie

ARTIKEL 28 TIJDSPAREN (is vervallen per 1 januari 2011)

1. Met ingang van 1 januari 2011 is nieuwe inleg in de tijdspaarregeling niet meer mogelijk. Al ingelegde rechten worden bevroren en kunnen niet meer aangroeien.

2. Het verzoek tot opname van gespaarde dagen dient de werknemer ten minste één jaar voor de gewenste datum van opname aan de werkgever te melden. De werkgever kan, indien de werknemer daarom gemotiveerd verzoekt, een kortere termijn toestaan. De vaststelling van de periode waarin het saldo wordt opgenomen, geschiedt in goed overleg tussen werkgever en werknemer. Uitgangspunt is, dat het verlof voltijds en aaneengesloten wordt genoten.

3a. De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke maatregelen om betrokkene te doen terugkeren in zijn oude positie. In die gevallen waarin dit aantoonbaar niet mogelijk is, zal een gelijkwaardige vervangende functie worden aangeboden. Met betrokkene zullen hierover vooraf afspraken gemaakt worden.

3b. Betrokkene heeft bij terugkeer in een zelfde of gelijkwaardige positie recht op het inkomen dat hij genoot voor zijn vertrek.

ARTIKEL 29 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. **Wat is arbeidsongeschiktheid**
De werknemer is arbeidsongeschikt als hij door ziekte niet in staat is om zijn eigen werk (volledig en in volle omvang) uit te voeren.

Artikel 7:629 BW, regelt de verplichting van de werkgever om bij ziekte het loon van een werknemer door te betalen en het biedt juridische bescherming aan werknemers en verduidelijkt hun rechten en plichten met betrekking tot ziekteverzuim en looncompensatie.

2. Loondoorbetaling
Bij arbeidsongeschiktheid betaalt de werkgever gedurende de eerste twee ziektejaren (104 weken) 100% van het maandinkomen*. In het geval dat de werknemer niet voldoet aan de verplichtingen in de Wet Poortwachter en de afspraken in de ziekteverzuimprocedure van de werkgever, kan tot volledige of gedeeltelijk loonstopzetting worden overgegaan, conform de wet.
*Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer op basis van de cao zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Bij langdurige

arbeidsongeschiktheid wordt het vaste toeslagpercentage voor roostermatige consignatie na 30 dagen stopgezet en valt deze toeslag vanaf dat moment niet meer onder het maandinkomen als bedoeld in dit artikel.

De werknemer heeft geen recht meer op loondoorbetaling als hij uit dienst treedt.
Onder bepaalde omstandigheden zoals bedoeld in 7:629 lid 3 BW, heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling. Dan gaat het bijvoorbeeld om situaties waarin de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is veroorzaakt of als de werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie of als de werknemer passende arbeid weigert.

3. Regels en voorschriften volgen tijdens arbeidsongeschiktheid
De werknemer moet zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid houden aan de geldende begeleidings- en controlevoorschriften. Als hij zich daar niet aan houdt, kan de werkgever een sanctie opleggen.
De werknemer verleent zijn volledige medewerker als de werkgever de schade als gevolg van ziekte mogelijk op anderen kan verhalen.

ARTIKEL 30 Na 104 weken arbeidsongeschiktheid

Als sprake is van ziekte gedurende een periode van meer dan 104 weken en geen passend werk beschikbaar is, neemt de werkgever het initiatief de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit geldt niet* als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is en als hij in aangepast werk gere-integreerd kan worden.

* de arbeidsovereenkomst kan wel vanwege bijv. het functioneren van de werknemer worden beëindigd.
Passend werk is het werk dat past bij wat de werknemer kan en weet. Wat voor iemand passend werk is, hangt af van verschillende zaken. Bijvoorbeeld van zijn gezondheid, wat voor werk hij eerder heeft gedaan, hoelang hij arbeidsongeschikt is en de resultaten van de re-integratie.
Als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschiktheid is, garandeert de werkgever de werknemer een passende functie.

Als de werknemer tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is, verricht de werkgever maximale inspanning om voor de werknemer intern passend werk te vinden.

Als de werknemer vindt dat het aangeboden werk niet passend is en hij weigert dit werk te verrichten, dan kan de werkgever de loondoorbetaling stopzetten.

Bij een verschil van mening over de mate van inzetbaarheid en loonwaarde kan de werknemer een second opinion vragen bij een daarin gespecialiseerd bureau. De kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Als er verschil van mening ontstaat tussen de werkgever en de werknemer over de aanpak of het passende karakter van de functie, kan zowel de werknemer als de werkgever een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

Als de werknemer een second opinion aanvraagt ontvangt hij bij de:

- 1e: second opinion: 100% loondoorbetaling maximaal 4 weken;
- 2e second opinion: 70% loondoorbetaling maximaal 4 weken;
- volgende second opinion: geen loondoorbetaling.

Als de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt eventueel achterstallig loon nabetaald.

Reintegratie

De werkgever is eind- en hoofdverantwoordelijk voor het re-integratietraject en moet het initiatief nemen en ervoor zorgen dat alle verplichte stappen worden ondernomen. De werkgever biedt actieve begeleiding aan de werknemer en levert voldoende inspanning om re-integratie mogelijk te maken.

De werknemer is verplicht om actief mee te werken aan zijn herstel en hij moet zich onthouden van gedragingen die zijn herstel belemmeren of vertragen.

Als de werknemer gedurende 6 maanden heeft gefunctioneerd in zijn oude functie of in een aangepaste of nieuwe functie bij de werkgever, dan is sprake van een geslaagde re-integratie en is sprake van nieuwe bedongen arbeid.

Onderstaande tabel geeft mogelijkheden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De medewerker ontvangt in deze gevallen de wettelijke ~~transitie~~vergoeding.

Mate van arbeidsongeschiktheid	**Na de eerste 2 ziektejaren**	**Als de arbeidsovereenkomst als gevolg van de arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd**
minder dan 35%	De werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst niet als gevolg van de arbeidsongeschiktheid of de mate waarin de werknemer inzetbaar is. Werkgever en werknemer gaan in overleg over een maatwerkoplossing als daar aanleiding toe is.	Bijvoorbeeld met wederzijds goedvinden De werknemer ontvangt de wettelijke vergoeding.
Tussen de 35% en 80%	Als interne plaatsing niet mogelijk is, gaat de werkgever met de vakorganisaties in overleg over maatwerkoplossingen.	De werknemer ontvangt de wettelijke vergoeding en ontvangt gedurende de periode na de ontslagaanvraag tot de ontslagdatum maximaal 6 maanden 75% van het laatst verdiende loon.
Meer dan 80% (IVA)	Als de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en instroomt in de IVA neemt de werkgever het initiatief om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.	De werknemer ontvangt de wettelijke vergoeding.

ARTIKEL 31 BIJDRAGE ZIEKTEKOSTEN

Naast de gunstige condities die Bunge Loders Croklaan voor een collectieve zorgverzekering heeft afgesloten bij CZ, ontvangt het cao -personeel een tegemoetkoming in de ziektekostenpremie à € 20 bruto per maand. Per 1 januari 2015 is deze tegemoetkoming in de werkkostenregeling ondergebracht, waardoor de vergoeding € 20 netto wordt in plaats van bruto.

Per 1 januari 2025 zal Bunge Loders Croklaan deel gaan nemen aan Alleo , een systeem voor flexibele arbeidsvoorwaarden. De 20 euro tegemoetkoming voor de ziektekostenverzekering zal per 1 januari 2025 in de regeling gestort worden. Met dit geld kunnen voordeling abonnementen worden afgesloten of artikelen worden aangeschaft. Ook kan het bedrag via het systeem worden uitgekeerd en alsnog in de salarisbetaling worden meegenomen.

ARTIKEL 32 GEEN ARBEID, GEEN LOON

In aanvulling op dan wel in afwijking van artikel 628 lid 1 boek 7 BW geldt het volgende. De werkgever is niet verplicht het salaris door te betalen indien de werknemer niet werkt in de navolgende gevallen:

1. schorsing door de werkgever gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst;

2. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever hiervoor de, ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat hij met de vakverenigingen heeft overlegd;

3. de voortzetting van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen). Voorwaarde is dat de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal volgen, wanneer het betreft een voortzetting die ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt afwijkt van de oorspronkelijke vergunning.

   Betreft het een voortzetting waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt voortgezet, dan is de werkgever gehouden de vakbonden tijdig voor het ingaan van de voortzetting daarvan mededeling te doen.

ARTIKEL 33 MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland is zowel de werkgever als elk der vakverenigingen gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst tussentijdse herzieningen van de cao aan de orde te stellen.

ARTIKEL 34 DUUR VAN DE CAO

Deze cao loopt van 1 april 2026 tot 1 april 2027 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

Bijlage I REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN

A. Persoonlijke Toeslagen tot € 10,--

1. Bestaande persoonlijke toeslagen tot een bedrag van € 10,-- worden afgekocht.

2. De betrokken werknemers ontvangen een eenmalige bruto afkoopsom ter grootte van 4x het jaarbedrag.

3. Indien een (nieuwe) persoonlijke toeslag tot een bedrag van € 10,-- wordt toegekend wordt deze conform het onder 1 en 2 bepaalde afgekocht.

B. Persoonlijke toeslagen, fabriekstoeslagen en BWO-toeslagen boven € 10,--

1. Afkoop van persoonlijke toeslagen, fabriekstoeslagen en BWO-toeslagen kan door het management worden aangeboden met inachtneming van het onder 2 bepaalde.

2a. Het management dient afspraken te maken met de Ondernemingsraad over de categorieën werknemers die in aanmerking voor afkoop kunnen komen.

2b. Indien de categorieën werknemers zijn vastgesteld kan vervolgens aan individuele werknemers een aanbod tot afkoop worden gedaan, waarmee de betrokken werknemer kan instemmen. Indien geen overeenstemming wordt bereikt over afkoop blijft de toeslag van toepassing.

4. Afkoop vindt plaats conform de onder A2 genoemde formule van 4x het jaarbedrag.

5. De uitbetaling van de afkoopsom vindt maximaal in 2 termijnen plaats.

BIJLAGE II ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING

1. Voor het indelen van functies wordt de ORBA-methode van functiewaardering gehanteerd.

2. Teneinde tot een verantwoorde indeling van functies te komen zijn functierasters opgesteld.

   Het ondernemingsraster wordt gevormd door referentiefuncties uit diverse disciplines en van verschillende niveaus die voorkomen in de betrokken onderneming. Van alle in de functierasters voorkomende functies worden functiebeschrijvingen gemaakt. Bij het opstellen van de functiebeschrijvingen wordt gebruik gemaakt van ingevulde vragenformulieren en informatie verkregen uit functie-interviews.

   Het ondernemingsraster ligt voor de werknemers ter inzage. Het raster bevat de functiebenamingen, functiebeschrijvingen en de klassen waarin de functies zijn ingedeeld. Alle overige functies worden aan de hand van ingevulde vragenformulieren en het ondernemingsraster in functieklassen ingedeeld.

3. Een werknemer die een functie gaat bekleden die in een hogere klasse is ingedeeld of van wie de functie in een hogere klasse wordt ingedeeld zonder dat de werknemer een herkenbaar andere functie is gaan bekleden, zal het bij de nieuwe klasse behorende salaris ontvangen met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel het verzoek tot herindeling van de bestaande functie is gedaan. De vaststelling van het salaris vindt plaats op de wijze zoals omschreven in artikel 15.

4. De werknemer die als uitkomst van een overeenkomstig deze bijlage ingestelde beroepsprocedure in het gelijk is gesteld, heeft aanspraak op het salaris dat bij de nieuwe klasse behoort, met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel waarin het verzoek tot herindeling van de bestaande functie is gedaan.

Beroepsprocedure functiewaardering

De beroepsprocedure rondom functiewaardering wordt als volgt:

Interne beroepsprocedure: Indien de medewerker het niet eens is met de (nieuwe) waardering van zijn functie in een bepaalde groep, dient hij zijn bezwaar na overleg met zijn leidinggevende schriftelijk in bij de HR Manager van Bunge Loders Croklaan, binnen twee maanden nadat hem de waardering is medegedeeld. Het bezwaar dient zoveel mogelijk met argumenten te worden ondersteund. De HR Manager streeft er naar binnen twee maanden uitspraak te doen. Hierbij neemt zij de motivering van de medewerker bij het bezwaar mede in aanmerking. Indien nodig zal de HR Manager om advies vragen van de functiewaarderingsdeskundige bij de AWVN. Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van de interne beroepsprocedure, kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten.

Externe beroepsprocedure: Er wordt voor het doorlopen van een externe procedure een onderscheid gemaakt tussen de medewerker die lid is van een vakvereniging en de medewerker die geen lid is.

De medewerker die lid is van een vakvereniging en gebruik maakt van de externe beroepsprocedure heeft, vanuit zijn lidmaatschap, recht op begeleiding door een vertegenwoordiger/functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging, die tezamen met een deskundige van AWVN de klacht onderzoekt. De uitspraak van deze deskundigen is bindend en wordt schriftelijk bevestigd.
De medewerker die geen lid is van een vakvereniging wordt derhalve niet ondersteund door de vakvereniging. Uiteraard staat het de medewerker vrij –indien van toepassing- gebruik te maken van zijn eigen rechtsbijstandverzekering indien de medewerker gebruik wenst te maken van de externe procedure die voor eigen kosten zal worden gevoerd. Het blijft ook altijd mogelijk om in eigen persoon (dus zonder gemachtigde) in beroep te gaan. De uitspraak van de functiewaarderingsdeskundige van AWVN is in dit geval voor beide partijen bindend.

BIJLAGE III SALARISSCHALEN

De salarisschalen, alsook de feitelijke salarissen worden aangepast aan de in de cao overeengekomen structurele loonsverhoging van 3.5% per 1 april 2026.

SALARISSCHALEN per 1 april 2026 - behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering								
Klasse	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**
0-lijn	3159	3241	3315	3411	3554	3733	4011	4295
FV 1	3205	3300	3375	3482	3634	3825	4116	4417
FV 2	3258	3343	3443	3554	3723	3919	4213	4541
FV 3	3307	3403	3507	3630	3805	4013	4326	4668
FV 4	3343	3459	3576	3706	3893	4109	4428	4790
FV 5	3414	3503	3641	3788	3979	4198	4532	4910
FV 6	0	3572	3699	3901	4060	4296	4640	5044
FV 7	0	0	3774	3982	4119	4387	4742	5169
FV 8	0	0	0	0	4199	4475	4821	5297
FV 9	0	0	0	0	0	0	4910	5424
FV 10	0	0	0	0	0	0	0	5531
Maximum	3414	3572	3774	3982	4199	4475	4910	5531
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

Salarisschalen Assistant Managers			
	K = 61	**L = 62**	**M = 63**
	Euro	**Euro**	**Euro**
Minimum	57983	62363	66773
Maximum	85891	96150	108093
ORBA	174-196	196-218	218-241

BIJLAGE IV DEELTIJD

1.Algemene Bepalingen

De gemiddelde werktijd bij een volledig dienstverband is 40 uur per week. Werknemers die parttime willen werken, kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven. Door de werkgever zal serieus worden nagegaan of aan de wens gevolg gegeven kan worden, hetzij in de eigen functie hetzij in een andere functie. De beslissing omtrent de vraag of het fulltime dienstverband gewijzigd kan worden in een parttime dienstverband is afhankelijk van de vraag of:

de functie die de werknemer uitoefent in deeltijd arbeid (al dan niet in combinatie met andere werknemers) vervuld kan worden; dan wel of er een functie beschikbaar is die parttime vervuld kan worden.

De werkgever zal de werknemer zijn beslissing schriftelijk, met redenen omkleed, meedelen. Bij een afwijzende beslissing kan de werknemer zich conform de bepalingen van de klachtenregeling tot de klachteninstantie van de onderneming wenden. Zwaarwegende bedrijfsbelangen kunnen zich tegen het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur verzetten. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang, indien de vermindering leidt tot ernstige problemen:

- voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- op het gebied van de veiligheid van roostertechnische aard.

2.Beloning

2.1 Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten -zogeheten parttime (of deeltijd) werknemers- ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.

2.2.1 Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zullen deze meeruren - voor zover zij niet vallen buiten de normale werktijden van vergelijkbare werknemers die een volledige dagtaak vervullen - beloond worden op basis van een uurwaarde van 100% van het uurloon.

2.2.2 Over de in artikel 2.2.1 genoemde meeruren worden vakantierechten opgebouwd. Ook worden hierover ADV-rechten opgebouwd.

2.2.3 De in lid 2.2.1 genoemde meeruren zullen bij de opbouw van pensioenaanspraken worden betrokken.

2.2.4 De over de in artikel 2.2.1 genoemde meeruren opgebouwde vakantie- en ADV-rechten alsmede pensioen worden tegelijk met de uitbetaling van de meeruren uitbetaald als percentage van het bruto uurloon, en wel 21,7%.

3. **Overwerk**

Van overwerk is voor de parttime werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen. Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die vallen buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten. De overwerkbepalingen uit de cao zijn in dit geval van toepassing.

4. **Vakantie**

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen een proportioneel deel van het in de cao aangeduide aantal uren vakantie dat bij hun leeftijd/diensttijd behoort.

5. **Arbeidsduurverkorting**

Parttimers hebben naar evenredigheid recht op ADV-dagen, tenzij anders is overeengekomen.

BIJLAGE V ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE MATCH!

1. **Inleiding Match!**

Match!, het flexibele arbeidsvoorwaardensysteem van Bunge Loders Croklaan, is vanaf 1 januari 2001 geïntroduceerd. Door middel van Match! kunnen werknemers zelf invloed uitoefenen op de samenstelling (van een deel) van hun arbeidsvoorwaardenpakket.

Match! past geheel binnen het streven van Bunge Loders Croklaan om de verantwoordelijkheden in het werk steeds dichter bij de werknemers te leggen en daarmee ook de verantwoordelijkheid voor de samenstelling van een deel van de arbeidsvoorwaarden. Daarbij speelt ook de balans werk/leven een belangrijke rol.

2.

2.1 **Algemeen**

Partijen bij de cao hebben de kaders/uitgangspunten afgesproken waarbinnen arbeidsvoorwaarden geruild kunnen worden.
Nadere invulling van regels vindt plaats in overleg met de OR. De volledige regeling is opgenomen in het regelingenboek.

2.2 (**Ver)koop van tijd**

Afspraken kunnen worden gemaakt over het maximaal te kopen en of te verkopen aantal dagen als bron voor andere arbeidsvoorwaarden.. Met betrekking tot het aantal vakantiedagen geldt dat alleen het aantal dagen dat het wettelijk minimum overschrijdt verkocht kunnen worden (het wettelijk minimum bedraagt thans 4 x de overeengekomen arbeidsduur per week) Voor parttimers geldt het recht naar rato. Verder kunnen alle bovenwettelijke vakantiedagen en ADV-dagen op verzoek van de werknemer worden verkocht.

Het kopen van extra dagen is alleen nog toegestaan indien het vakantiesaldo en het surplus samen per 1 december van het lopende jaar, te beginnen per 1 december 2009, minder is dan 192 uur.

3. **Uitgangpunten**

De volgende uitgangspunten zijn door partijen vastgesteld.

3.1. De basis voor iedere keuze is het initiatief van de individuele werknemer. Afspraken kunnen in geen geval een inbreuk maken op het individueel recht van een werknemer op de standaardregeling met betrekking tot het salaris, vakantie, ADV en andere arbeidsvoorwaarden.

3.2. Fiscale, juridische en technische (on)mogelijkheden zijn mede bepalend bij het vaststellen van de keuzemogelijkheden in het centrale Match!-pakket. Eventuele wijzigingen in fiscale en juridische zin kunnen het pakket in de toekomst beïnvloeden. Overleg hierover wordt gevoerd door partijen.

3.3.De waarde van het persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket uitgedrukt in kosten voor de werkgever zal door Match! niet veranderen.

3.4. De waardebepaling voor tijd is neutraal. Het uurloon is 0,58% van het maandsalaris, inclusief de vaste toeslagen en de proportionele vakantietoeslag

3.5. **Parttime percentage**

Indien binnen een bandbreedte van 10% - zowel naar boven als naar beneden - van het bruto all-in jaarsalaris keuzes worden gemaakt die de gemiddelde arbeidsduur beïnvloeden, wordt het parttime percentage niet aangepast.

3.6. **Pensioenopbouw**

Indien binnen een bandbreedte van 10% - zowel naar boven als naar beneden - van het bruto all-in jaarsalaris keuzes worden gemaakt die van invloed zijn op de hoogte van het brutosalaris, wordt de pensioenopbouw niet aangetast.

3.7. **Sociale zekerheid**

Keuzes binnen Match! kunnen wel van invloed zijn op de grondslag voor sociale zekerheid. De consequenties hiervan vloeien voort uit de gemaakte keuze en komen derhalve voor rekening van de betreffende werknemer. De werkgever heeft een inspanningsverplichting met betrekking tot het wijzen op en informeren over de consequenties van keuzes.

3.8. Lid 8 is komen te vervallen

3.9. Keuzes binnen de Match-regeling moeten eenmaal per jaar voor het einde van het kalenderjaar worden gemaakt.

AANHANGSEL 1 AFKOOPREGELING ADV-VERKOOP VOOR ASSISTANT MANAGERS

Vóór 1 januari 2001 gold voor assistant managers de regel dat bij verkoop van vijf ADV-dagen het salaris verhoogd wordt met 2,5%. Deze 2,5% was pensionabel. Dit percentage is hoger dan het overeengekomen percentage uurloon à 0,58% van het maandsalaris.

Afgesproken is dat het percentage bij verkoop van vijf ADV-dagen onder de bestaande voorwaarden vooralsnog ongewijzigd blijft. Dit kan in een later stadium weer aan de orde gesteld worden.

Met ingang van 1 januari 2001 is deze 2,5% niet meer pensionabel.

BIJLAGE VI WETTEKSTEN BURGERLIJK WETBOEK WETTELIJKE OPZEGTERMIJNEN

Bijlage VI is vervallen.

BIJLAGE VII ASSISTANT MANAGERS

2.1. **Grondslagen voor het vaststellen van het salaris**

Voor het vaststellen van het salaris van een assistant manager gelden twee grondslagen:

a. de zwaarte van de functie;
b. de beoordeling van de betrokken assistant manager.

Op basis van deze beide grondslagen wordt aan de hand van de voor assistant managers geldende salarisschalen het salaris van de assistant manager vastgesteld.
Eenmaal per jaar wordt herziening van de salarisschalen overwogen.

2.2. **Het vaststellen van het salaris**

Voor de assistant managers klassen zijn minimum en maximum salarissen vastgesteld. Jaarlijks worden per 1 april de salarissen vastgesteld.
De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling van de betrokken assistant manager. Voor de beoordeling wordt gebruik gemaakt van het Bunge beoordelingssysteem.
Bij een beoordeling:

Not met Expectations (onvoldoende)	geen verhoging
Partially Met Expectations (voldoende)	1% verhoging
Met Expectations (Goed)	2% verhoging
Exceeded Expectations (zeer goed)	3% verhoging
Significantly Exceeded Expectations (uitmuntend)	4% verhoging

De salarisverhoging wordt toegekend tot het voor de betrokken assistant manager geldende maximum salaris is bereikt. Daarnaast wordt het salaris van de assistant manager herzien naar aanleiding van de in lid 2.1 genoemde periodieke herziening.

2.3. **Vaststellen salaris bij overplaatsing naar een functie die ingedeeld is in een andere functieklasse**

Het komt regelmatig voor dat een assistant manager van functie wisselt, wat kan leiden tot indeling in een andere functieklasse en tot wijziging van salaris.

Algemeen
Indien een assistant manager wordt benoemd in een andere functie waaraan een andere functieklasse is verbonden, dan wordt de assistant manager onmiddellijk in die andere functieklasse ingedeeld. Als de functiewijziging het gevolg is van een (geleidelijke) verandering van de inhoud van de functie die de assistant manager reeds uitoefent, dan wordt hij op het tijdstip van de jaarlijkse salarisherziening volgend op het tijdstip van het vaststellen van de nieuwe functieklasse in die functieklasse ingedeeld.

Salarisaanpassing bij indeling in hogere functieklasse
Bij benoeming in een andere functie waaraan een hogere functieklasse is verbonden, wordt het salaris van de assistant manager direct met het ingaan van de benoeming verhoogd. Als de indeling in een hogere functieklasse het gevolg is van een wijziging van de inhoud van de reeds vervulde functie, dan vindt salarisverhoging plaats op het tijdstip van de jaarlijkse salarisherziening.

Salarisaanpassing bij plaatsing in een lagere functieklasse
Hierbij moet onderscheid gemaakt worden tussen:

1. de assistant manager die op eigen verzoek wordt geplaatst in een functie die is ingedeeld in een lagere functieklasse dan de door hem beklede functie;

2. de assistant manager van wie de functie als gevolg van reorganisatie vervalt en aan wie een andere functie wordt aangeboden die is ingedeeld in een lagere functieklasse dan de door hem beklede functie;
3. de assistant manager die op grond van zijn functioneren niet gehandhaafd kan worden in de door hem beklede functie en aan wie een andere functie wordt aangeboden die is ingedeeld in een lagere functieklasse dan de functie die hij bekleedt.

   Algemene regel is dat het aanvaarden van een nieuwe functie steeds berust op overeenstemming tussen de assistant manager en de werkgever. Komt deze overeenstemming niet tot stand, dan kan de assistant manager ook niet in een andere functie geplaatst worden.

   Indien een assistant manager op grond van reorganisatie of op grond van beoordeling zijn functie niet kan behouden, wordt in overleg met de betrokken assistant manager gezocht naar een passende functie.

   Het is niet in het belang van de betrokken assistant manager beperkingen aan te leggen met betrekking tot het niveau van de aan te bieden functie, daar op deze wijze beperkingen worden aangebracht in de mogelijkheden om ook voor de assistant manager aanvaardbare oplossingen te vinden. Tenslotte wordt opgemerkt dat het in het belang van de onderneming en van de assistant manager is dat deze op een zo hoog mogelijk niveau waarop de assistant manager goed kan functioneren, wordt ingedeeld.

ad 1. Deze situaties zijn zo individueel bepaald dat hiervoor geen algemeen geldende regels te geven zijn.

ad 2. Bij plaatsing in een functie die in een lagere functieklasse is ingedeeld wordt de functieklasse van de betrokken assistant manager direct gewijzigd. Dit hoeft echter niet te betekenen dat ook onmiddellijk salarisaanpassing plaatsvindt. In de eerste plaats is het mogelijk dat het salaris van de betrokken assistant manager lager is dan (of gelijk aan) de functiewaarde van de klasse waarin zijn nieuwe functie is ingedeeld.

   Indien het salaris hoger is dan de functiewaarde van de nieuwe klasse, dan geldt dat in geval van reorganisatie nooit direct salarisaanpassing zal plaatsvinden. Bovendien zal salarisaanpassing geleidelijk plaatsvinden. Daarbij zal rekening gehouden worden met het belang van de assistant manager bij het zo goed mogelijk handhaven van zijn inkomen en tevens met het belang dat deze assistant manager erbij heeft dat zijn salaris op langere termijn geen bezwaar vormt bij plaatsing in een andere functie.

   Uitgangspunt blijft in deze gevallen dat de betrokken assistant manager zo spoedig mogelijk weer geplaatst wordt in een hem passende functie in de functieklasse waarin zijn vroegere functie was ingedeeld. In dat geval wordt het salaris van deze assistant manager met onmiddellijke ingang gebracht op het salarisniveau dat overeenkomt met het salaris dat hij voor de plaatsing in de lager ingedeelde functie ontving.

2.4 **Onbevredigend functioneren**
Indien op basis van functionerings- en beoordelingsgesprekken geconstateerd moet worden dat sprake is van onbevredigend functioneren dient in overleg actie genomen te worden ter verbetering van deze situatie. Uitgangspunt daarbij is dat het
functioneren in de huidige baan op een goed niveau wordt gebracht. Indien daartoe genomen acties niet tot een voldoende verbetering van het functioneren leiden, zal in overleg met betrokkene gezocht worden naar een baan die aansluit bij het bereikbare functioneringsniveau. Het is aan betrokkene om een dergelijke aan te bieden baan te accepteren. In dit aanbod wordt tevens betrokken op welke wijze het salaris van de betrokken assistant manager, indien nodig, zal worden aangepast.

Hetgeen in lid 2.5. gesteld is onder het hoofd 'salarisaanpassing bij plaatsing in een lagere functieklasse' is van toepassing.

2.5 Aanpassen salarissen vanaf leeftijd 55 jaar en ouder
Indien een assistant manager die ouder is dan 55 jaar op grond van reorganisatie of op grond van zijn beoordeling in een lagere functieklasse wordt ingedeeld, dan geldt dat deze indeling geen negatieve invloed zal hebben op de verdere door hem te verwachten salarisontwikkeling. Daarbij is

regel dat vastgesteld wordt op welk percentage van de functiewaarde (behorend bij de voor de betrokken assistant manager vastgestelde functieklasse) het salaris van de assistant manager was vastgesteld bij de laatste salarisherziening voordat de lagere functieklasse werd vastgesteld. Verdere salarisaanpassingen zullen zodanig plaatsvinden dat dit percentage van de in de vorige zin bedoelde functiewaarde ook geldt op het tijdstip waarop de assistant manager vervroegd uittreedt of met pensioen gaat.

BIJLAGE VIII PROTOCOL BEHORENDE BIJ DE CAO

1.Werkervaringsplaatsen/stageplaatsen

Bunge Loders Croklaan is al jaren zeer actief met het beschikbaar stellen van werkervaringsplaatsen en stageplaatsen en zegt toe de trend van de afgelopen jaren voort te zetten.

2.WHK (Werk hervattingskas)

Bunge Loders Croklaan verhaalt 50% van de premie op de medewerkers (via inhouding op het netto-loon).

3. Telewerken/Thuiswerken

In overleg met de leidinggevende wordt per individuele aanvraag beoordeeld of incidenteel thuiswerken of telewerken mogelijk is.

4. Tijdsparen

Met ingang van 1 januari 2011 is de mogelijkheid voor Tijdsparen opgeheven. Die werknemers die al gebruik maakten of tot 1 januari 2011 gebruik maken van Tijdsparen, behouden hun opgebouwde rechten.
Met de vakbonden is overeengekomen dat zij het recht voorbehouden deze regeling te hervatten indien de levensloopregeling van overheidswege komt te vervallen.

5. ADV-uren

In de cao zijn geen veranderingen die betrekking hebben op de ADV-uren. Niet opgenomen ADV-uren komen aan het einde van het kalenderjaar te vervallen.

6. Uitzendkrachten

Bunge Loders Croklaan zal de inzet van uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. Partijen hebben afgesproken daarbij een maximum te hanteren van 10% op bedrijfsniveau. Op bedrijfsniveau worden vaste arbeidsplaatsen vervangen met vast personeel. Uitzendkrachten worden betaald volgens de loonschalen van Bunge Loders Croklaan. Indien vacatures ontstaan waarvoor geen interne kandidaten beschikbaar zijn, heeft een uitzendkracht bij gebleken geschiktheid voorrang boven externe kandidaten.

7. Opkomstdagen

Opkomstdagen worden per kwartaal gepland inclusief programma van de dag van training, opleiding en/of werkoverleg. Deelname is verplicht. Als het programma door het bedrijf wordt gecanceld zonder dat er een ander programma van training, opleiding of werkoverleg op die dag voor in de plaats komt, vervalt de opkomstdag en hoeft ook niet te worden ingehaald. Dit geldt niet voor opkomsturen die bijvoorbeeld gepland worden voorafgaand aan een dienst voor ploegoverleg.

8. Eerder stoppen met werken, Regeling vervroegde uittreding

BLC en de vakbonden hebben al eerder dit jaar afspraken gemaakt over verlenging van de RVU-regeling. De RVU-regeling richt zich vanaf 1 januari 2026 uitsluitend nog op zware beroepen. De zware beroepen zijn vastgelegd in matrix die in de loop van 2026 wordt gevalideerd door het expertisecentrum TNO.

1. Cao-partijen hebben afgesproken dat de huidige regeling in ieder geval wordt verlengd tot het moment dat TNO de definitieve validatie heeft afgerond, waarbij alle geïdentificeerde "zware beroepen" onder de regeling komen te vallen.De regeling biedt de medewerker de mogelijkheid om tot maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd eerder te stoppen met werken.

- Tot de doelgroep behoren de medewerkers die:
    - onder de werkingssfeer van de cao Bunge Loders Croklaan vallen;
    - 10 jaar voorafgaand aan de datum van deelname aan de RVU bij BLC werkzaam zijn
- De medewerker ontvangt maximaal een bruto uitkering ter grootte van het voor de RVU fiscaal toegestane bedrag. Parttimers ontvangen een bedrag naar rato van het percentage dienstverband. De uitkering kan nooit meer bedragen dan het geldende fiscaal maximum in de desbetreffende situatie. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het bedrag van de bruto uitkering ineens uitbetaald. Vanaf 2024 kan de RVU eenmalig, aan het begin van de regeling, of op maandbasis worden uitgekeerd. Bij overlijden zal, in geval van maandelijkse betaling, de

partner het overige bedrag in een keer krijgen uitbetaald. Indien geen partner is zullen de nabestaanden de resterende maand krijgen uitbetaald

- Het dienstverband wordt beëindigd bij aanvang van deelname aan de regeling door de medewerker door middel van het afsluiten van een vaststellingsovereenkomst (VSO).
- Verzoek tot deelname aan de regeling moet minimaal 6 maanden voorafgaand aan beoogde ingangsdatum van de regeling worden aangevraagd,
- Financieel advies wordt gecompenseerd tot max. €500,- (incl. btw) tegen overleggen van een factuur.
- Overige voorwaarden zijn opgenomen in het reglement in bijlage X.

9. Eenmalige uitkering 2026

Alle medewerkers die onder de werkingsfeer van de CAO vallen en per 1 april 2026 indienst zijn, ontvangen een eenmalige uitkering van EUR 1.000,- bruto.

10. Reservisten

In de CAO wordt een bepaling opgenomen over reservistenverlof. De tekst is opgenomen in bijlage XI.

11. Projectgroep RAB 2027

Bunge en de vakbonden gaan gedurende de looptijd van deze CAO een werkgroep opzetten om te komen tot een voorstel voor wijziging van de RAB-systematiek. De werkgroep zal kijken om mogelijke niet-financiële bedrijfsprocessen toe te voegen aan de RAB. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan veiligheid, OTIF en dergelijke. Wanneer op deze elementen (vast te stellen in de project groep en in overleg met de OR) een goede score wordt behaald, zal dit leiden tot een hogere RAB uitkering. Daarnaast heeft Bunge zich de terugkoppeling van het gebrek aan communicatie aangetrokken en belooft verbetering. De werkgroep zal onder andere bekijken hoe de communicatie verbeterd kan worden zonder dat bedrijfsgevoelige informatie wordt gedeeld.

12. AWVN-regeling

De AWVN-regeling wordt voor de looptijd van de CAO voortgezet.

BIJLAGE IX ARBEIDSVOORWAARDEN IN RELATIE TOT DE LEVENSLOOPREGELING

Als aanvulling op het Levensloopreglement dienen een aantal zaken procedureel en arbeidsvoorwaardelijk geregeld te worden.

De aanvraag voor verlof, met uitzondering van zorgverlof, tot een periode van een half jaar dient minimaal drie maanden voorafgaande bij de werkgever aangevraagd te worden. Verlof langer dan een half jaar dient minimaal zes maanden voorafgaande bij de werkgever aangevraagd te worden.
De werkgever dient binnen een maand een beslissing te nemen of het verlof toegekend wordt. Een eventuele negatieve beslissing dient schriftelijk door de werkgever gemotiveerd te worden.
Langdurige verlofopname heeft voor de verschillende vormen de volgende gevolgen:

Verlofvormen/ Arbeidsvoorw.	Ouderschaps verlof	Kortdurend zorgverlof	Langdurig zorgverlof	Sabbatical (max. 1 jaar)	Vroegpensioen
Pensioenopbouw	Ja*)	Ja	Ja**)	Nee	Nee
Overlijden	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
ANW-gatverz.	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbeidsong.	Ja	Ja	Ja	Ja	Nee
Salarisverhoging individueel	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee
Salarisverhoging collectief	Ja	Ja	Ja	Ja	Nee
Bonusregeling	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee
Dienstjubileum	Ja	Ja	Ja	Ja	Nee
Kinderopvang	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee
Leaseauto	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee
Reiskosten	Nee***)	Nee	Nee	Nee	Nee
Mob.telefoon	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee
Ziektekostenverz.	Individueel	Individueel	Individueel	Individueel	Individueel
Vak.dagen/ADV	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Terugkeergarantie	Ja	Ja	Ja	Ja**)	Nee

*) op basis van het salaris zoals van toepassing voor de verlofperiode
**) tot maximum van 3 maanden
***) bij parttimeverlof naar rato werkdagen
Indien een vorm van verlof wordt toegekend zal de werkgever de afspraken die gemaakt zijn over de periode waarin het verlof genoten wordt, alsmede de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen die van toepassing zullen zijn, aan betrokkene bevestigen.

BIJLAGE X RVU CAO Bunge Loders Croklaan

Partijen bij de CAO Bunge Loders Croklaan:

Bunge Loders Croklaan, gevestigd te Wormerveer

en

de vereniging FNV, gevestigd te Utrecht
de vereniging CNV, gevestigd te Utrecht

nemen het volgende in aanmerking.

- Op 18 oktober 2025 heeft het kabinet het akkoord 'Gezond naar het pensioen' gesloten met werkgevers- en werknemersorganisaties. Hierin zijn afspraken gemaakt over een breed pakket aan maatregelen, waaronder een gezamenlijke agenda voor duurzame inzetbaarheid en een structurele en meer gerichte drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegd uitreden (RVU) met ijkmomenten;
- Kabinet en sociale partners hebben afgesproken om de RVU-drempelvrijstelling na 2025 voort te zetten, onder de voorwaarde dat RVU's beheerst en meer gericht worden ingezet voor werknemers die door de zwaarte van hun werk niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd;
- In de RVU-regeling moet altijd sprake zijn van onderbouwde, afgebakende doelgroep die gericht is op belastende functies of werkzaamheden en gebaseerd op objectieve criteria. TNO expertisecentrum valideert de afbakening van de RVU-doelgroep, zoals gezamenlijk is vastgesteld door partijen betrokken bij de CAO;
- De Wet 'bedrag ineens, RVU en verlofsparen' strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- Deze 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 artikel 1 van de cao Bunge Loders Croklaan. 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: die in dienst is van werkgever en die gebruik maakt van de RVU.
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 en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU-uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk met de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).
8. Zwaar beroep: de functie van een werknemer die cao-partijen gezamenlijk hebben aangewezen als zwaar beroep[2].

Artikel 2 Looptijd

1. Deze regeling maakt integraal onderdeel uit van de cao Bunge Loders Croklaan en heeft een structureel karakter, met inachtneming van de geldende fiscale en wettelijke kaders.
2. Als gedurende de looptijd van de cao wijzigingen optreden in wet- en regelgeving, waaronder begrepen fiscale bepalingen inzake de RVU-vrijstelling of daarmee samenhangende heffingen, die van invloed zijn op de uitvoering, kosten of toelaatbaarheid van de regeling, treden cao-partijen onverwijld met elkaar in overleg.

[2] Vooruitlopend op het advies van het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO. Een definitief toegekende uitkering in de periode tot de ontvangst van het advies van het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO over de validiteit van de afbakening wordt geëerbiedigd

3. Partijen zullen in dat geval bepalen of en op welke wijze de regeling wordt voortgezet, aangepast of beëindigd, met inachtneming van de gewijzigde wet- en regelgeving. Tot het moment dat partijen nadere afspraken hebben gemaakt, wordt de regeling uitgevoerd binnen de grenzen van de geldende wet- en regelgeving.
4. Werknemer die vóór de datum van inwerkingtreding van een wijziging als bedoeld in lid 2 schriftelijk en onvoorwaardelijk zijn toegelaten tot de RVU-regeling, behouden het recht op deelname onder de voorwaarden zoals die golden op het moment van toelating, tenzij dwingendrechtelijke wet- of regelgeving dit onmogelijk maakt.
5. Als de fiscale vrijstelling of andere relevante wettelijke faciliteiten geheel of gedeeltelijk vervallen, verplicht dit partijen niet tot ongewijzigde voortzetting van de regeling. Voortzetting vindt slechts plaats na nadere overeenstemming tussen cao-partijen.

Artikel 3 Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
   a. 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 10 jaar in dienst is bij de werkgever
   c. een functie bekleed die kwalificeert als zwaar beroep, zijne alle medewerkers in ploegendienstfuncties en functies met consignatie (oproepdienst).
   d. Indien de functie van een medewerker niet direct onder de definitie valt van een zwaar beroep, kan er een toetsing aangevraagd worden voor de functie of de functie gekenmerkt kan worden als zwaar beroep.
2. Tijdens de looptijd van deze CAO zullen deskundigen beoordelen welke functies voldoen aan de kwalificatie 'zwaar beroep' en aan TNO ter validatie/goedkeuring voorleggen.
3. 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. Als sprake is van een gedeeltelijke WGA-uitkering in combinatie met loon uit arbeid, heeft de werknemer recht op een RVU-uitkering naar rato.
4. Deelname aan de RVU is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU tenzij de wettelijke periode korter is, met een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU 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. De werkgever vergoedt de kosten van een financieel planningsgesprek tot 500 euro inclusief BTW tegen inleveren van een factuur. Deze dient voorgeschoten te worden door de werknemer en daarna gedeclareerd bij de werkgever.

6. De werknemer die gebruikmaakt van de RVU-regeling verricht gedurende de looptijd van de RVU-uitkering geen arbeid die aangemerkt zou kunnen worden als zwaar beroep. Wanneer een werknemer wel werkzaamheden wil verrichten gedurende de looptijd van de RVU uitkering, treedt hij/zij in overleg met Bunge. Dit overleg heeft als doel om te bepalen of de beoogde werkzaamheden in lijn zijn met de doelstellingen van de RVU regeling, waarbij werkzaamheden die als zwaar beroep kunnen worden beschouwd niet zijn toegestaan. Mocht er sprake zijn van het uitvoeren van een zwaar beroep zonder toestemming van Bunge, dan behoudt Bunge zich het recht voor om de RVU uitkering met onmiddellijke ingang stop te zetten en/of terug te vorderen.

Artikel 4 Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt in principe een bedrag ineens in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De werknemer kan voorafgaand aan deelname aan de regeling eenmalig aangeven of hij voorkeur heeft voor een maandelijkse uitkering (artikel 3).
2. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De RVU-uitkering kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De RVU-drempelvrijstelling is maximaal het bedrag dat gelijk is aan het bruto bedrag van de drempelvrijstelling genoemd in artikel 32 ba lid 7 Wet op de Loonbelasting van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen, dat geldt op 1 januari van het jaar van de uitkering.
4. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden 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.
5. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een deeltijd dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan regeling Generatiepact (artikel 14a) niet aangemerkt als een werknemer met een deeltijd dienstverband.

Bij een deeltijd dienstverband geldt deze vergoeding naar rato van het aantal contracturen. Voor de vaststelling van het aantal contracturen wordt als peildatum 12 maanden voor datum van deelname gehanteerd.

6. De uitkering wordt in een bedrag ineens 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.
7. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en een (digitale) jaaropgave.

Artikel 5.a. Duur, hoogte, maandelijkse uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in artikel lid 4 van deze regeling gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
3. 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. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.

Artikel 5.b. Einde recht op maandelijkse 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. Als de uitkeringsgerechtigde komt te overlijden vóór de in het eerste lid bedoelde datum,; wordt de uitkering over de resterende periode volledig uitgekeerd aan de partner van de uitkeringsgerechtigde.
3. Als de uitkeringsgerechtigde zonder partner komt te overlijden wordt de uitkering over de resterende maand volledig uitgekeerd aan de nabestaanden. Deze wordt beschouwd als laatste uitkeringstermijn. Onder nabestaande(n) wordt in dit artikel niet verstaan de partner van de uitkeringsgerechtigde.
    a. Uiterlijk binnen 2 maanden na het overlijden van de uitkeringsgerechtigde, zijn de nabestaanden 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;
    b. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in)directe schade als gevolg van door de nabestaanden niet, niet tijdig, verstrekte inlichtingen, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de nabestaanden.
    c. 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.
    d. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de 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.
    e. De werkgever stuurt aan de nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.
    f. 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 nabestaanden.

Artikel 6 Aanvragen uitkering

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling moet minimaal 6 maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag indienen bij de werkgever met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier.

2. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen. Een verzoek van een werknemer kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
3. 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.

Artikel 7 Financiering van de uitkering
De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 8 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.

BIJLAGE XI Reservisten

Preambule
Cao-partijen erkennen het maatschappelijk belang van reservisten voor de nationale veiligheid en maatschappelijke weerbaarheid. Werkgever ondersteunt werknemers die zich als reservist inzetten voor Defensie en streeft ernaar de combinatie van reservistentaken en werkzaamheden binnen de onderneming zo goed mogelijk te maken, met inachtneming van de belangen van zowel de werknemer als de onderneming.

Artikel 1 Begripsbepaling

Onder reservist wordt verstaan de werknemer die naast zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever een aanstelling heeft als reservist bij het Ministerie van Defensie.

Onder reservistentaken worden verstaan de door of namens Defensie opgedragen opleidingen, trainingen, oefeningen en operationele inzetten.

Artikel 2 Faciliteren reservistentaken

1. De werkgever erkent het maatschappelijk belang van het reservistschap en zal de werknemer, binnen de mogelijkheden van de bedrijfsvoering, faciliteren bij de uitvoering van reservistentaken.
2. De werknemer informeert de werkgever zo spoedig mogelijk over geplande opleidingen, trainingen, oefeningen en inzetten en verstrekt, indien daarom wordt gevraagd, de oproep of bevestiging van Defensie.
3. Werkgever en werknemer treden tijdig met elkaar in overleg over de planning van de afwezigheid, waarbij zowel rekening wordt gehouden met de belangen van de werknemer als met de continuïteit van de onderneming.

Artikel 3 Buitengewoon verlof

1. Voor opleidingen, trainingen en oefeningen ontvangt de werknemer jaarlijks maximaal **10 werkdagen** buitengewoon verlof met behoud van salaris.
2. Indien de reservistentaken een langere afwezigheid noodzakelijk maken, treden werkgever en werknemer hierover tijdig in overleg. Daarbij wordt gestreefd naar een oplossing die recht doet aan zowel het maatschappelijk belang van het reservistschap als aan de continuïteit van de bedrijfsvoering.
3. Voor een operationele inzet, mobilisatie of andere door Defensie verplichte inzet zal de werkgever zich inspannen hiervoor passende afspraken met de werknemer te maken.
4. De werkgever kan een verzoek tot verlof uitsluitend afwijzen indien honorering daarvan leidt tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering. Een afwijzing wordt gemotiveerd.

Artikel 4 Salaris en vergoedingen

1. Gedurende het betaalde buitengewone verlof als bedoeld in artikel 3 behoudt de werknemer aanspraak op zijn reguliere salaris en de structurele arbeidsvoorwaarden die daarmee samenhangen.
2. Voor zover Defensie aan de werknemer voor dezelfde periode een loon- of inkomensvergoeding verstrekt, komt deze vergoeding toe aan de werkgever. Onkostenvergoedingen en kostenvergoedingen van Defensie blijven aan de werknemer toekomen.

Artikel 5 Arbeidsvoorwaarden

Tijdens het betaalde buitengewone verlof blijven de arbeidsovereenkomst en de daaruit voortvloeiende arbeidsvoorwaarden, waaronder pensioenopbouw, vakantieopbouw en overige collectieve verzekeringen, ongewijzigd van kracht, voor zover de betreffende regeling daarin voorziet.

Artikel 6 Arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer tijdens reservistentaken arbeidsongeschikt raakt, meldt hij dit onverwijld bij zowel Defensie als de werkgever. Werkgever en werknemer handelen vervolgens overeenkomstig de wettelijke regels inzake loondoorbetaling en re-integratie. Indien noodzakelijk vindt afstemming plaats met Defensie.

Artikel 7 Gelijke behandeling

Het vervullen van reservistentaken mag de werknemer niet benadelen in zijn arbeidsvoorwaarden, loopbaanontwikkeling of ontwikkelmogelijkheden.

De omstandigheid dat een werknemer reservist is of reservistentaken verricht, vormt op zichzelf geen grond voor een ongunstige behandeling.

Artikel 8 Terugkeer

Na afloop van een periode van reservistentaken keert de werknemer terug in zijn eigen functie, tenzij dit redelijkerwijs niet mogelijk is. In dat geval biedt de werkgever een passende, zoveel mogelijk gelijkwaardige functie aan.

Werkgever en werknemer voeren na een afwezigheid van meer dan twee aaneengesloten weken een gesprek over een goede hervatting van de werkzaamheden en de eventuele inzet van tijdens het reservistschap opgedane kennis en ervaring.