Collectieve arbeidsovereenkomst

1 april 2026 tot en met 31 maart 2028

tussen
Tate & Lyle Netherlands B.V.
te Koog aan de Zaan
als partij ter ene zijde en
FNV te Utrecht en
CNV te Utrecht
elk als partij ter andere
zijde

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
Tate & Lyle Netherlands B.V. te Koog aan de Zaan

Artikel 1 - Toepasselijkheid der overeenkomst **4**
Artikel 2 - Definities **4**
Artikel 3 - Verplichtingen van de contractanten **4**
Artikel 4 - Verplichtingen van de werkgever **5**
Artikel 5 - Verplichtingen van de vakverenigingen **8**
Artikel 6 - Verplichtingen van de werknemers **9**
Artikel 7 - Indiensttreding en ontslag van personeel **9**
Artikel 8 - Arbeidsduur, werktijden en dienstroosters **10**
Artikel 9 - Functiegroepen en salarisschalen **13**
Artikel 10 - Toepassing van de salarisschalen **14**
Artikel 11 - Arbeid op ongelegen uren en ploegendiensttoeslag **15**
Artikel 12 - Overwerk, slaapuren **17**
Artikel 13 - Algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen **18**
Artikel 14 - Andere bijzondere vergoedingen (haalgeld, extra gang, consignatie, feestdagenuitkeringen) **19**
Artikel 15 - Kort verzuim **20**
Artikel 16 – Employability/Scholing **22**
Artikel 17 - Vakantie en snipperdagen **23**
Artikel 18 - Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering **25**
Artikel 19 - Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden **26**
Artikel 20 – Pensioenen **28**
Artikel 20 – Pensioenen (nieuwe tekst) **28**
Artikel 20b – Levensloop **33**
Artikel 21 - Wijzigingen **35**
Artikel 22 - Duur der overeenkomst en opzegging **36**
Bijlage I – Functiegroepindelingen **37**
Bijlage II – Salarisschalen **39**
Bijlage III - Beroepsprocedure **41**
Bijlage IV - Tweeploegendienst **43**
Bijlage V - Volcontinudienst **44**
Bijlage VI – Drieploegendienst (semi-continu) **46**
Bijlage VII - Regeling Levensloop **48**
Bijlage VIII - Protocollaire afspraken voor de looptijd van deze cao 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028 **51**
Bijlage IX - Aanvraag van studie en betaling/vergoeding van studiekosten **52**

Bijlage X - Studiekostenregeling **53**

Bijlage XI - Invallen dagdienst werknemers Onderhoudsdienst in ploegen. **54**

Bijlage XII – Uitvoeringsregeling opheffing WIA-hiatenpensioen **56**

Bijlage XIII - Nieuw Overzicht normen Arbeidstijdenwet voor werknemers vanaf 18 jaar en ouder **57**

Bijlage XIV - Addendum cao Tate & Lyle 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028 **62**

Artikel 1 - Toepasselijkheid der overeenkomst

1.01 De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op alle werknemers die in dienst van Tate & Lyle Netherlands B.V. zijn en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de functie opgenomen dient te worden in het in deze cao opgenomen ORBA-systeem (in bijlage 1).

Artikel 2 - Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

2.01 werkgever	:	de contractant ter ene zijde;
2.02 vakverenigingen	:	de contractanten ter andere zijde;
2.03 Ondernemingsraad	:	de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
2.04 werknemer	:	degene op wie de in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden ingevolge artikel 1 van toepassing zijn;
2.05 maand	:	de betalingsperiode van een maand, zoals die door de werkgever elk jaar wordt vastgesteld;
2.06 week	:	een week die begint bij de eerste dienst op maandag voor de dag- en semi-volcontinudienst en op zondagochtend voor de vijfploegen volcontinudienst en de drieploegendienst semi-continu;
2.07 schaalsalaris	:	het salaris als bedoeld in artikel 9;
2.08 maandinkomen	:	schaalsalaris plus eventueel ploegentoeslag en/of persoonlijke toeslag. Voor gedeelten van een periode berekend naar evenredigheid;
2.09 overwerk	:	in opdracht van de werkgever verricht werk boven de normale arbeidsuren volgens dienstrooster;
2.10 dienst	:	een werkdag volgens het geldende dienstrooster;
2.11 dienstrooster	:	onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever per week of langere periode vastgestelde werktijdregeling.

Artikel 3 - Verplichtingen van de contractanten

3.01 Contractanten verbinden zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijzigingen aan te brengen in deze overeenkomst op een of andere wijze dan die omschreven in art. 21.01 van deze overeenkomst.

Artikel 4 - Verplichtingen van de werkgever

4.01 De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

4.02 De werkgever verbindt zich om de werknemer waarvan de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van automatisering tijdig en voor rekening van de werkgever in de gelegenheid te stellen middels her-, om- of bijscholing een andere functie te bekleden binnen de onderneming, een en ander op voorwaarde dat er een geschikte vacature is of te verwachten valt.

4.03 De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - daaronder begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met een of meer ondernemingen of bedrijfssluiting - tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met partijen ter andere zijde in overleg te treden dat nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de desbetreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.

4.04 De werkgever zal - behoudens indien in overleg met de vakverenigingen gevonden zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten - alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers mogelijke sociale consequenties zijn verbonden, de Ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de Ondernemingsraad.

4.05 *Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid*

a. De werkgever zal het ondernemingsbeleid mede richten op het bevorderen van een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het welzijn van de werknemers binnen het bedrijf. Over het bevorderen van optimale arbeidsomstandigheden zal regelmatig overleg worden gepleegd met de Ondernemingsraad.
b. Over de wijze waarop en de mate waarin de feitelijke gegevens met betrekking tot het beleid rond arbeid, veiligheid en gezondheid worden verstrekt zal in de Ondernemingsraad overleg worden gepleegd. Uitgangspunt hierbij is de Arbeidsomstandighedenwet.
   De werkgever zal de leden van de VGW-commissie in de gelegenheid stellen per kalenderjaar maximaal 5 dagen scholing te volgen in het kader van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn. Eén en ander conform de regeling voor Ondernemingsraadsleden.
c. In overleg met de bedrijfsarts zal bij zwangerschap worden bepaald welke werkzaamheden, ter voorkoming van schadelijke invloed op de zwangerschap (bijv. te zware lichamelijke belasting of blootstelling aan schadelijke stoffen) niet (langer) uitgevoerd mogen worden. In dit kader zal ook worden bekeken of plaatsing in dagdienst medisch gezien noodzakelijk is. Gedurende 12 maanden rond de bevallingsdatum zal de werkneemster geen nachtdiensten behoeven te verrichten.

4.06 *Sociaal Jaarverslag*

De werkgever zal een Sociaal Jaarverslag verstrekken met de uitgangspunten en feitelijke gegevens over het gevoerde en te voeren Sociaal Beleid. Uitgangspunt hierbij is dat artikel 31 b van de WOR van toepassing is. De werkgever zal de uitgangspunten hiervoor hanteren zoals vastgelegd in de WOR en zal ernstig rekening houden met de opmerkingen die de Ondernemingsraad ten aanzien hiervan maakt. Het Sociaal Jaarverslag zal vóór 1 mei van elk jaar aan alle werknemers worden verstrekt.

4.07 *Milieu*

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

4.08 *Vakbondswerk*

De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming de volgende faciliteiten verlenen:

a. De mogelijkheid voor de voorzitters van de bedrijfsledengroepen om in naar hun inzicht dringende gevallen op het bedrijf contact te hebben met leden van de bond. Alvorens dit contact te hebben wordt de betrokken chef op de hoogte gesteld.
b. Het beschikken over de mogelijkheid om via de publicatieborden convocaties en mededelingen, propaganda en scholing bekend te maken. Distributie zal geschieden via Human Resources.
c. De mogelijkheid om het mededelingenblad aan de leden in het bedrijf te verspreiden.
d. Het door het bedrijf aan bezoldigde functionarissen en de voorzitters van de bedrijfsledengroepen verstrekken van algemene mededelingen aan het personeel.
e. Het door het bedrijf beschikbaar stellen van ruimte ten behoeve van vergaderingen van de bedrijfsledengroep (als regel buiten werktijd en mits tijdig gereserveerd). Aan de voorzitters van de bedrijfsledengroepen zal een vaste spreekkamer ter beschikking worden gesteld, waaraan echter geen recht van exclusief gebruik is verbonden. In dringende gevallen is gebruik van apparatuur, zoals telefoon, typemachine e.d. mogelijk, mits toestemming van Human Resources is verkregen.
f. De mogelijkheid voor de voorzitters van de bedrijfsledengroepen om in bedrijfstijd telefonisch contact met bezoldigde functionarissen op te nemen.
g. Aan bestuursleden van bedrijfsledengroepen die in ploegendienst werkzaam zijn, zal zo mogelijk en in overleg met Human Resources vrijaf worden gegeven voor het bezoeken van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
h. Voor zover binnen de onderneming bedrijfsledengroepen worden ingesteld dient de instelling en de personele samenstelling van deze organen tijdig schriftelijk door de vakverenigingen aan Human Resources bekend te worden gemaakt.
i. Een bestuurslid van de bedrijfsledengroep zal van het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige gevolgen ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij wordt gedacht aan ontslag, beloning en promotiemogelijkheden.
j. De werknemer die meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bepaalde in het voorgaande lid, kan een beroep doen op zijn vakvereniging die zal bemiddelen.
k. De werkgever die tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep wil overgaan, zal alvorens een ontslagvergunning aan te vragen de desbetreffende

vakvereniging aantonen dat dezelfde maatstaven zijn aangelegd als die gelden voor werknemers die geen functie hebben binnen de vakorganisatie.

1. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan de vakvereniging per jaar 2 1/2 uur per lid beschikbaar.

m. Het bestuur van de bedrijfsledengroep per vakvereniging stelt na overleg met Human Resources vast op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt.

4.09 *Ingeleende arbeidskrachten*

a. Indien werkgever overweegt meer dan 5 inleenkrachten aan te trekken om werkzaamheden te verrichten, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, dan zal hij - met in acht name van het bepaalde in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden - daarover vooraf overleg plegen met een hiertoe uit de Ondernemingsraad te benoemen commissie. Indien dit aantal 5 of minder bedraagt, dan zal de werkgever de genoemde commissie in staat stellen binnen 48 uur na aanvang van de werkzaamheden overleg met de werkgever te voeren. De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 3 maanden worden verricht. Eventueel kan een verlenging van 3 maanden plaatsvinden.
   Een “ingeleende arbeidskracht” (in de praktijk zullen dit vooral uitzendkrachten zijn) is de man/vrouw, die in de onderneming werkzaamheden verricht maar geen dienstverband met Tate & Lyle Netherlands B.V. heeft. Hieronder wordt verstaan de persoon in dienst van een andere werkgever, die werkzaamheden binnen de onderneming verricht zoals opgenomen in bijlage 1.

b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het bepaalde onder a. voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook eens per kwartaal nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad en de Vakverenigingen. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad en de Vakverenigingen inlichten over:
   - naam en adres van de uitlener(s);
   - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
   - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
   - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

c. Indien tijdelijke werkzaamheden langer duren dan drie maanden zal de werkgever, alvorens over te gaan tot het inlenen van arbeidskrachten eerst nagaan of het aanstellen van werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd tot de mogelijkheden behoort.

d. Met betrekking tot arbeidsvoorwaarden voor ingeleende arbeidskrachten geldt de Waadi.

e. Tate & Lyle zal controleren of de ondernemingen, die arbeidskrachten zoals opgenomen in bijlage 1 ter beschikking stellen, voldoen aan de registratieplicht volgens de Waadi. Tate & Lyle zal deze ondernemingen informeren over de geldende cao.

f. Het beleid rond ingeleende arbeidskrachten wordt halfjaarlijks door de werkgever besproken met de Bedrijfsafdeling.

g. Ingeleende arbeidskrachten zullen niet voor langere tijd (meer dan 9 maanden) worden ingezet op posities, die door vaste werknemers kunnen worden ingevuld. Alleen in overleg met de ondernemingsraad kan hiervan worden afgeweken.

4.10 *Regeling werkgeversbijdrage*
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging met FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

4.11 Met inachtneming van wettelijke kaders zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet gehandicapten.
Werkgever zal ernaar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de (re)integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.

4.12 De werkgever tolereert geen ongewenste intimiteiten binnen het bedrijf. In overleg met de Ondernemingsraad is daartoe een klachtenprocedure opgesteld. Deze procedure is te vinden onder beleidsdocumenten in de interne informatiesystemen.

4.13 Bij advertenties, ook voor productiefuncties, zullen vrouwelijke kandidaten uitdrukkelijk tot solliciteren uitgenodigd worden.
Bij opvulling van vacatures zal het principe worden gehanteerd dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur wordt gegeven aan vrouwen.

4.14 *Verzoek deeltijd*
a. Een verzoek van een werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd.
b. De werkgever reageert binnen een maand op een verzoek van een werknemer. Indien het verzoek wordt afgewezen, dient dit schriftelijk gemotiveerd te worden. Een werknemer kan in beroep gaan tegen een afwijzing bij een klachtencommissie (= interne commissie van beroep functiewaardering).
c. De vakverenigingen ontvangen jaarlijks een overzicht van het aantal verzoeken van werknemers om in deeltijd te werken, het aantal verzoeken dat gehonoreerd is en het aantal afgewezen verzoeken, voorzien van de bijbehorende motivatie.

4.15 *WGA Premie*
De werkgever zal geen gebruik maken van zijn bevoegdheid om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemers te verhalen.

Artikel 5 - Verplichtingen van de vakverenigingen

5.01 De vakverenigingen zullen zoveel mogelijk bevorderen, dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen als bedoeld in artikel 6.01, waarbij de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard.

5.02 Op een daartoe strekkend verzoek van werkgever aan de besturen van de vakverenigingen zal elk bestuur aan de werkgever opgave doen van het totale aantal werknemers, dat lid is van hun vereniging.

Artikel 6 - Verplichtingen van de werknemers

6.01 De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortkomende verplichtingen te goeder trouw na te komen, ten bewijze waarvan hij, op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever, een individuele arbeidsovereenkomst zal tekenen, waarbij het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.

6.02 De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

6.03 De werknemer is gehouden om alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, ook indien zij buiten de voor betrokkene normale werktijden vallen, evenwel voor zover zij niet in strijd zijn met de wettelijke bepalingen en voor zover zij redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

6.04 De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt omtrent bedrijfsaangelegenheden van de werkgever. Dit geldt zowel gedurende de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan. Bij overtreding van deze bepaling kan de werknemer tot schadevergoeding worden verplicht. De in dit lid genoemde verplichting tot geheimhouding geldt niet tegenover de contracterende vakverenigingen voor zover het zaken betreft, samenhangend met de juiste toepassing van deze overeenkomst.

6.05 Het is de werknemer niet toegestaan regelmatig tegen betaling arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever hem daartoe schriftelijk toestemming voor heeft verleend. De toestemming geldt per gehonoreerde activiteit.
Het bovenstaande geldt niet voor de werknemer met een dienstverband van maximaal 50% van de normale arbeidsduur.

Artikel 7 - Indiensttreding en ontslag van personeel

7.01 De dienstbetrekking begint op de dag van indiensttreding en eindigt uiterlijk bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

7.02 De eerste twee maanden van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd van een werknemer gelden als proeftijd. Voor een overeenkomst van bepaalde tijd geldt een proeftijd van één maand. De werknemer kan met een opzeggingstermijn van een dag onder opgaaf van redenen worden ontslagen of ontslag nemen.

7.03 Bij afloop van de proeftijd wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn verlengd tenzij eenmalig een individuele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, doch maximaal een jaar, tussen werknemer en werkgever is gesloten.
Voor zover een verlenging van een contract voor bepaalde tijd gerelateerd is aan een reorganisatie kan, met instemming van de OR, een verlenging plaatsvinden, doch de totale contractduur zal niet langer zijn dan 2 jaar.

7.04 Na afloop van de proeftijd is de termijn van opzegging der dienstbetrekking:
a. voor de werkgever een maand, indien de dienstbetrekking op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd, twee maanden bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar, drie maanden bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar en vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer;
b. voor de werknemer een termijn van een maand;
c. opzegging moet in alle gevallen echter zodanig geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van een maand.

7.05 In afwijking van het in artikel 7.04 bepaalde is de werkgever gerechtigd om met een werknemer, ingedeeld in functiegroep VI of hoger een langere opzegtermijn overeen te komen. Deze termijn geldt voor zowel de werkgever als voor de betrokken werknemer. De bedoelde opzegtermijn bedraagt 3 maanden, tenzij anders wordt vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer.

7.06 De in dit artikel bepaalde termijnen van opzegging der dienstbetrekking zijn niet van toepassing ingeval van ontslag om dringende redenen.

7.07 Ingeval de werkgever tot wederaanneming van personeel overgaat, zal door hem zoveel mogelijk voorrang worden verleend aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voor zover zij geschikt zijn.

Artikel 8 - Arbeidsduur, werktijden en dienstroosters

8.01 De normale arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week voor alle dienstroosters, met uitzondering van de vierploegendienst (zie bijlage V), van de vijfploegenvolcontinudienst (zie bijlage VI) en van de drieploegendienst semi-continu (zie bijlage VII).

8.02 De werktijden volgens dienstrooster liggen voor werknemers:
a. in dagdienst:
tussen 07.00 uur en 17.30 uur op de eerste 5 werkdagen van de kalenderweek. Op afdelingsniveau kan, in overleg tussen medewerker en manager afwijkende of variabele begin- en eindtijden worden afgesproken. Het bedrijfsbelang en de wensen van de medewerker(s) worden hierbij meegewogen.
b. in de twee- en drie ploegendiensten:
tussen de tijdstippen van opkomen en afgaan zoals dit volgens de desbetreffende dienstroosters voor de betrokken werknemers is vastgesteld; tussen het einde en het begin van het dienstrooster dient echter een ononderbroken rustperiode in acht te worden genomen van tenminste 36 uren, waarvan 24 uren op zondag.

c. in vijfploegen volcontinudienst: zie bijlage VI
d. in vierploegendienst: zie bijlage V
e. in drieploegendienst semi-continu: zie bijlage VII
f. op een werkdag voorafgaand aan 1e Kerstdag, Nieuwjaarsdag en de 5e mei, voor zover op deze dag een lustrum van de Nationale Bevrijding wordt gevierd, eindigt de werktijd uiterlijk om 18.00 uur, met uitzondering van de vierploegendienst, de vijfploegen-volcontinudienst en de drieploegendienst semi-continu (zie de bijlagen V, VI en VII).

8.03 a. De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan na instemming met de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg te plegen met de werkgever.

b Indien arbeid op zondag zal moeten worden verricht, zal de werkgever tijdig met de vakverenigingen overleg plegen en na bereikte overeenstemming de Ondernemingsraad inlichten.

c. Dit artikel wordt aangepast volgens de huidige ATW in Nederland.
De vaststelling van de werktijden geschiedt met inachtneming van de normen van de Arbeidstijdenwet, zie bijlage XIII van deze cao.
Bijlage XIII is aangepast. In het schema zijn alle normen uit de wet opgenomen zoals die gelden bij inwerkingtreding van deze cao.
Dit schema treedt in de plaats van het schema uit de voorgaande cao's.

8.04 *Regeling oudere werknemers*

a. Werknemers van 58 jaar en ouder kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per kalenderkwartaal:

- voor 58-jarigen - 8 uur
- voor 59-jarigen - 16 uur
- voor 60-jarigen - 24 uur
- voor 61-jarigen - 26 uur
- voor 62-jarigen - 26 uur
- voor 63-jarigen - 26 uur
- voor 64-jarigen - 33 uur
- voor 65-jarigen - 52 uur
- vanaf 65 jaar tot AOW leeftijd - 52 uur

Medewerkers die op grond van een voorgaande cao reeds een hoger aantal uren hadden, behouden deze rechten tot ze op grond van de huidige cao datzelfde recht bereiken.

b. Het recht om extra vrije tijd op te nemen ontstaat met ingang van het kalenderkwartaal waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt. Betrokkene kiest op jaarbasis of van deze uren gebruik gemaakt zal worden.

c. De uren dienen per kwartaal te worden opgenomen. Niet opgenomen uren vervallen. Waar nodig zullen de uren in overleg met de betrokkene in een rooster worden vastgelegd.

d. Over bovenstaande uren zal 100 % van het inkomen worden betaald.

e. Het volgen van een prepensioneringscursus wordt geacht in bovenstaande uren te zijn begrepen, met uitzondering van de uren voor de 65-jarige werknemers.

f. In afwijking van het bepaalde in artikel 8 lid 1 kunnen werknemers van 61 jaar en ouder op basis van een normale arbeidsduur van 32 uur per week vier dagen per week werken. De arbeidsvoorwaarden zullen gelden op basis van de volledige werkweek.
Indien gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om vier dagen per week te werken, hebben de werknemers van 61jaar en ouder geen recht op de extra vrije tijd, zoals geregeld onder a t/m e van dit lid en op de extra vakantiedagen op grond van artikel 17 lid 3.

g. Werknemers die in deeltijd werken ontvangen de in dit lid geregelde extra vrije tijd naar evenredigheid.

8.05 a. Regeling minder werken
In de regeling zijn de volgende varianten opgenomen:

	% werken	**% loon**	**% pensioenopbouw**
50%-regeling	50%	70%	90%
67%-regeling	67%	80%	100%
75%-regeling	75%]	90%	100%
80%-regeling	80%	95%	100%

8.05 b. Spelregels voor de regeling minder werken:

1. De regeling geldt voor alle cao-medewerkers van 58 jaar of ouder. De instapleeftijd is gekoppeld aan de pensioenrichtleeftijd genoemd in het pensioenreglement minus 10 jaar.
2. De medewerker moet minimaal 5 aaneengesloten jaren, direct voorafgaand aan de periode, een fulltime contract voor onbepaalde tijd hebben gehad.
3. Werkgever en werknemer treden met elkaar in overleg om de best passende invulling te realiseren. Werknemer heeft een inspanningsplicht om deelgenoten te vinden met wie hij/zij deze regeling kan invullen vanwege de mogelijke herbezetting van de vrijgevallen uren.
4. Toepassen van de regels conform de Wet flexibel werken.
5. Voor medewerkers met een deeltijd dienstverband geldt dat de regeling, met inachtneming van de RVU (uiterlijke instroom momenteel eind december 2025), naar rato kan worden toegepast.
6. Aanvraag tot deelname aan de regeling moet schriftelijk gebeuren en minimaal 2 maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum.
7. Voor de werknemer die van deze regeling gebruik maakt, vervallen de ontziebepalingen van de cao, te weten artikel 8.04.a (kwartaaluren) en artikel 17.03 (leeftijdgerelateerde vakantiedagen).
8. De regeling eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
9. De pensioenpremie wordt evenredig, conform reglement, afgedragen door werkgever en werknemer. De pensioenfranchise is gelijk aan het percentage pensioenopbouw.
10. Alle arbeidsvoorwaarden, anders dan pensioen en salaris, worden aangepast aan het deeltijdpercentage.
11. Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt zal in overleg en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden plaatsvinden. De arbeidsduurverkorting

zoveel mogelijk plaats vinden door korter te werken per week of, bij ploegendienst, korter te werken binnen de eigen ploegencyclus.

12. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan niet verplicht worden tot overwerk.
13. In het geval de werknemer wel overwerk verricht, dan worden de gewerkte uren alleen in tijd vergoed. De toeslag kan wel in geld worden vergoed.
14. De deelname van de werknemer aan deze regeling wordt schriftelijk door de werkgever bevestigd.
15. Bij relevante wijzigingen in de kosten van deze regeling ten gevolge van wijzigingen in de AOW, fiscale en/of verzekeringsrechtelijke wetgeving treden partijen in overleg over kosten en/of inkomensneutrale aanpassing van de regeling.
16. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling mag daarnaast geen betaalde arbeid voor derden verrichten, tenzij daarover overeenstemming bestaat met de werkgever.
17. Deze regeling heeft als ingangsdatum 1 oktober 2018. Na afloop van de cao-duur zal de regeling door betrokken cao-partijen worden geëvalueerd.

Artikel 9 - Functiegroepen en salarisschalen

9.01
a. De functies van de werknemers op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, zijn gewaardeerd op grond van functiewaardering (ORBA-systeem) en zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I bij deze overeenkomst.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die bestaat uit een aantal periodieken (periodiekenschaal). De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
c. Bijlagen I en II zijn een integraal onderdeel van deze overeenkomst.

9.02
a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist en deze functie volwaardig vervullen, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal ingedeeld.
b. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende 4 maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
Bij overplaatsing naar een functie die is ingedeeld in één der functiegroepen V of hoger kan deze termijn, indien dit van tevoren aan de werknemers is medegedeeld, met maximaal 3 maanden worden verlengd.

9.03
a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgehad.
b. Werknemers, die worden overgeplaatst in een lager ingedeelde functie worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op de maand waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgehad.

Artikel 10 - Toepassing van de salarisschalen

10.01 Herzieningen op grond van de salarisschaal vinden eenmaal per jaar plaats met ingang van 1 januari door toekenning van een periodiek totdat het maximum van de schaal is bereikt.

10.02 Tussentijdse herzieningen vinden plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 9 lid 3 onder a of b, alsmede ten aanzien van werknemers die op grond van het in artikel 9 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

10.03 Indien bij indiensttreding periodieken zijn vastgesteld, zal het aantal periodieken met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met één verhoogd worden, indien de indiensttreding voor 1 juli heeft plaatsgevonden.

10.04 a. Bij overplaatsing naar een functie in een hogere functiegroep ontvangt de werknemer een verhoging van het schaalsalaris ter grootte van het halve verschil van de schaalsalarissen bij O-periodieken in de desbetreffende functiegroep, zo nodig afgerond tot op het naast hogere schaalsalaris in de hogere functiegroep.
b. De eerstvolgende periodieke verhoging wordt in dit geval toegekend op 1 januari, volgend op de promotie.

10.05 a. De werknemer die op eigen verzoek of wegens aan hem toe te rekenen redenen wordt overgeplaatst naar een functie in een lagere functiegroep, ontvangt het naast lagere schaalsalaris in de lagere functiegroep na vermindering van het oorspronkelijke schaalsalaris met het halve verschil van de schaalsalarissen bij O-periodieken in de desbetreffende functiegroepen.
b. De eerstvolgende periodieke verhoging wordt in dit geval toegekend op 1 januari volgend op de terugplaatsing.

10.06 a. In alle andere gevallen van overplaatsing naar een functie in een lagere functiegroep ontvangt de werknemer een schaalsalaris dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
Kan het maandinkomen niet door toekenning van periodieken worden gehandhaafd, dan wordt het verschil in maandinkomen omgezet in een persoonlijke toeslag, uitgedrukt in een vast geldbedrag per maand; deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris, maar stijgt wel mee met de algemene salarisverhogingen.
b. Heeft de terugplaatsing betrekking op een werknemer die reeds 51 jaar of ouder is dan behoudt de werknemer zijn oorspronkelijke schaalsalaris

10.07 De werknemer die tijdelijk een hogere functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst per functiegroep verschil in de hogere functie een toeslag van 0,184 % van het eigen schaalsalaris.

10.08 Heeft de terugplaatsing betrekking op een werknemer die door gebreken niet meer zijn oorspronkelijke functie kan vervullen, dan blijft de werknemer ingedeeld in zijn

oorspronkelijke salarisschaal. Indien deze werknemer in aanmerking komt voor een uitkering krachtens WIA, dan wordt deze in mindering gebracht op zijn inkomen.
Het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervalide kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de socialeverzekeringswetgeving.
Een en ander onverminderd het recht van de meest gerede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.

10.09 Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim wegens indiensttreding of ontslag wordt het salaris naar evenredigheid verminderd.

Artikel 11 - Arbeid op ongelegen uren en ploegendiensttoeslag

11.01 Ten aanzien van het tijdstip waarop arbeid wordt verricht, wordt onderscheid gemaakt tussen:
a. nachturen : dit zijn de uren op maandag t/m donderdag van 18.00 tot 06.00 uur en op vrijdag van 18.00 tot 22.00 uur.
b. weekenduren : dit zijn de uren van vrijdag 22.00 uur tot maandag 06.00 uur.

11.02 a. Voor arbeid volgens dienstrooster, verricht op ongelegen uren, worden per uur de volgende toeslagen betaald:
a. nachturen : 0,138 % van het schaalsalaris
b. weekenduren : 0,460 % van het schaalsalaris
Deze regeling is ook van toepassing op dagdiensturen die niet gekwalificeerd kunnen worden als overwerk.

b. *Sprongvergoeding*
Op basis van het gestelde onder a. ontvangt de werknemer in ploegendienst die op verzoek van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere dienst of wacht daarvoor per volledige dienst een eenmalige toeslag. De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van de soort overgang en is als volgt:

op maandag tot en met vrijdag:	iedere overgang:	0,7% x schaalsalaris
op zaterdag en zondag:	iedere overgang:	3,678 % x schaalsalaris

De sprongvergoeding wordt toegekend gedurende de eerste 10 kalenderdagen vanaf elke overplaatsing naar een andere dienst of wacht. Bij opnieuw plaatsing in een andere dienst of wacht, behoudens bij terugplaatsing in de eigen ploeg, zal opnieuw gestart worden met de toepassing van de sprongvergoeding gedurende de eerste 10 kalenderdagen. Na de eerste 10 kalenderdagen vindt vergoeding plaats middels roostervergelijking tussen het oorspronkelijke en het nieuwe rooster, waarbij meer gewerkte uren worden vergoed op basis van overwerk en minder gewerkte uren niet verrekend zullen worden.

11.03 Voor de ploegendiensten worden de volgende toeslagen per periode toegekend:

tweeploegendienst	: 13	% van het schaalsalaris
drieploegendienst	: 19	% van het schaalsalaris
vierploegendienst	: 22	% van het schaalsalaris
vijfploegendienst	: 32	% van het schaalsalaris
drieploegendienst semi-continu	: 28	% van het schaalsalaris

11.04 *Terugplaatsing uit ploegendienst*

a. De werknemer die op eigen verzoek of wegens aan hem toe te rekenen redenen wordt overgeplaatst naar een lager betaald ploegendienstrooster, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de bij dat dienstrooster behorende ploegentoeslag. Bij overplaatsing van de ploegendienst naar de dagdienst vervalt de ploegentoeslag met ingang van de dag van terugplaatsing.
b. Uitsluitend indien er vervangend werk aanwezig is, ontvangt de werknemer van 56 jaar en ouder, die op eigen verzoek de ploegendienst wil verlaten, 100 % van de ploegentoeslag tot de eerste van de maand waarin hij de AOW-leeftijd heeft bereikt.
c. De werknemer die op eigen verzoek de ploegendienst wil verlaten en tevens 61 jaar of ouder is, ontvangt 100 % van de ploegentoeslag tot de eerste van de maand waarin hij de AOW-leeftijd heeft bereikt.
d. het bepaalde onder 11.04b en 11.04c is alleen van toepassing voor een werknemer die minimaal 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt.

11.05 De werknemer die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst uit een ploegendienst naar het dag- of naar een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing, inclusief de eventuele bij de nieuwe dienst behorende ploegentoeslag, gedurende de volgende periode:

1. Indien hij langer dan 3 maanden, doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100 % gedurende 2 maanden.
2. Indien hij 6 maanden of langer, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100 % gedurende 3 maanden.
3. Indien hij 3 jaar of langer, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
   100% gedurende 3 maanden
   80% gedurende 2 maanden
   60% gedurende 2 maanden
   40% gedurende 1 maand
   20% gedurende 1 maand
4. Indien hij 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt op het moment van overplaatsing:
   100% gedurende 3 maanden
   80% gedurende 6 maanden
   60% gedurende 6 maanden
   40% gedurende 6 maanden
   20% gedurende 6 maanden
5. Indien hij 56 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing: 100 % tot de eerste van de maand waarin hij de AOW-leeftijd heeft bereikt.

Artikel 12 - Overwerk, slaapuren

12.01 Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt, doch het is voor de werknemer **niet** verplicht om over ter werken. Indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken dat er wordt overgewerkt zal het overwerk ten minste drie dagen van tevoren aan de werknemer worden gevraagd. Ingeval van calamiteiten kan van bovenstaande periode van ten minste drie dagen worden afgeweken.
Calamiteiten zijn gebeurtenissen of omstandigheden die niet op voorhand te voorzien of te plannen zijn en hun oorsprong vinden in oorzaken van onder andere individuele, technische of economische aard.
Werknemers van 56 jaar of ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
Werkneemsters kunnen gedurende in totaal 12 maanden rond de bevallingsdatum niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

12.02 Overwerk zal zoveel mogelijk met vrije tijd worden gecompenseerd tenzij het om redenen van bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is. Overwerk dat de 80 uur op jaarbasis te boven gaat, dient gecompenseerd te worden met vrije tijd.

12.03 a. Voor het in opdracht verricht overwerk wordt per uur betaald voor:

feestdaguren	: 1,609 % van het schaalsalaris
uren tussen vrijdag 22.00 en maandag 06.00 uur	: 1,425 % van het schaalsalaris
uren tussen maandag 06.00 en vrijdag 22.00 uur	: 0,966 % van het schaalsalaris

b. Wordt overwerk met vrije tijd gecompenseerd, dan worden de onder a genoemde percentages verminderd met 0,638 % van het schaalsalaris per gecompenseerd uur.

12.04 a. De werknemer in dagdienst die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die op zondag t/m donderdag vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende dag, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals die in het voorgaande lid is geregeld, evenzovele uren verzuim met behoud van salaris, maximaal echter zoveel uren als de normale dienst duurt. Wordt een werknemer in de periode tussen 22.00 uur en 06.00 uur tweemaal of meer van huis ontboden, dan zullen hem 8 slaapuren worden toegekend. Daarbij wordt ook een telefonisch consult als oproep aangemerkt.

b. Indien de slaapuren niet opgenomen worden in het etmaal waarin het overwerk is beëindigd, worden zij in geheel niet gegeven.
Het tijdstip waarop het opnemen van slaapuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de dienst volgende op het overwerk.
De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen vrijdagavond 22.00 uur en zaterdagmorgen 08.00 uur, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals die in het voorgaande lid is geregeld, de helft van het aantal uren verzuim met behoud van salaris. Bovenstaande regeling geldt eveneens voor de werknemer die overwerk verricht in de nacht van zaterdag op zondag en in de nacht voorafgaande aan een feestdag c.q. een verplichte snipperdag, mits de werknemer op die desbetreffende dag vrij van dienst zou zijn en het overwerk niet veroorzaakt wordt door zijn normale werkzaamheden in ploegendienstverband.

c. Indien het overwerk begint op of na 06.00 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op slaapuren.
d. Uitbetaling van slaapuren is niet toegestaan.

12.05 Schafttijd in de fabriek op uren buiten de dienstroosters ten gevolge van het verrichten van overwerk, wordt als overwerk uitbetaald op voet van het bepaalde in 12.03 onder a en b.

Artikel 13 - Algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen

13.01 Als algemeen erkende christelijke feestdagen worden beschouwd: de Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en beide Kerstdagen.

13.02 Op de algemeen erkende christelijke feestdagen zal het is er geen dagdienst ingeroosterd. zijn, tenzij dit naar het oordeel van de werkgever niet kan worden vermeden, in welk geval het bepaalde in artikel 12.01 b en c van toepassing zijn.

13.03 Voor zover de algemeen erkende christelijke feestdagen niet op zondag vallen, wordt het salaris over de hierdoor verzuimde uren doorbetaald. Aan de werknemers die op deze dagen, in opdracht van de werkgever, wel arbeid verrichten, worden, behalve eenzelfde betaling als ontvangen voor degenen die vrij van dienst zijn, de gewerkte uren als overwerk betaald.

Nationale feestdagen

13.04 a. Als nationale feestdag worden beschouwd de Koningsdag alsmede één keer in de vijf jaar de door de overheid aangewezen dag ter viering van het lustrum van de bevrijding (5 mei).
b. In afwijking van bovenstaande leden van dit artikel zijn erkende christelijke en nationale feestdagen voor de vierploegendienst, de vijfploegen-volcontinudienst en de drieploegendienst semi-continu afzonderlijk geregeld in de bijlagen V, VI en VII.

13.05 Het werk zal op de nationale feestdag zoveel mogelijk worden beperkt, te beoordelen door de werkgever, na overleg met de Ondernemingsraad.

13.06 Aan de werknemers die op de nationale feestdag vrij van dienst zijn, wordt het salaris over de hierdoor verzuimde uren doorbetaald. Aan de werknemers die op die dag in opdracht van de werkgever wel arbeid verrichten, zal het in lid 13.03 bepaalde overeenkomstig van toepassing zijn.

13.07 Feestdaguren: dit zijn de uren van 22.00 uur vóór tot 22.00 uur of van 23.00 uur vóór tot 23.00 uur (afhankelijk van het rooster) op de algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen.

Artikel 14 - Andere bijzondere vergoedingen (haalgeld, extra gang, consignatie, feestdagenuitkeringen)

14.01 *Haalgeld*

De werknemer ontvangt voor het verrichten van overwerk, waarbij hij extra moet opkomen buiten zijn rooster, per keer een vergoeding van zijn schaalsalaris als volgt:
0,736 % indien dit plaatsvindt van maandag 06.00 uur t/m vrijdag 22.00 uur
1,287 % indien dit plaatsvindt van vrijdag 22.00 uur t/m maandag 06.00 uur en op feestdagen.
Indien het schaalsalaris van de werknemer lager is dan het schaalsalaris bij O-periodieken in functiegroep II, dan zal dit schaalsalaris als basis dienen voor de berekening van de extra vergoeding.

14.02 *Extra gang*

De werknemer die zijn normale dienst moet onderbreken om op een later tijdstip van dezelfde dag opnieuw op te komen, ontvangt daarvoor per keer een extra vergoeding van 0,736 % van zijn schaalsalaris. De werknemer van wie het schaalsalaris lager is dan het schaalsalaris bij O-periodieken in functiegroep II, ontvangt de extra vergoeding op basis van dit schaalsalaris.

14.03 *Consignatie*

De werknemer die zich buiten zijn normale werkuren gedurende een etmaal of meerdere etmalen na de aanvang van zijn werktijd thuis beschikbaar moet houden om eventuele dringende reparaties of andere werkzaamheden te verrichten, ontvangt hiervoor een extra vergoeding over zijn eigen schaalsalaris en wel als volgt:
1% per etmaal (of een gedeelte van een etmaal) van maandag t/m vrijdag;
2,5 % per etmaal (of een gedeelte van een etmaal) van zaterdag t/m zondag en op collectieve snipperdagen;
3% per etmaal (of een gedeelte van een etmaal) op feestdagen.
Elke werknemer kan, wanneer zijn functie, de bedrijfsomstandigheden of de personeelsbezetting hiertoe aanleiding geven, tot één of meerdere in dit lid bedoelde haaldiensten door de werkgever worden verplicht, echter niet vaker dan 7 etmalen in de zes weken.
De werknemer zal gemiddeld niet vaker dan eenmaal per 6 weken in het weekend geconsigneerd worden. De werkgever zal het gebruik van consignatie vastleggen in een jaarrooster, dat de instemming behoeft van de Ondernemingsraad. Na een jaar zal er een evaluatie plaatsvinden over de hantering van het jaarrooster.
Indien de werknemer tussen 22.00 uur en 06.00 uur telefonisch wordt geconsulteerd zonder dat dit een gang naar het bedrijf tot gevolg heeft, zal ten minste halfuur overwerk worden uitbetaald.

De invulling van de consignatiedienst voor dagdienstmonteurs vindt vanaf december 2026 plaats op vrijwillige basis. De uitvraag voor de invulling van het rooster wordt door de betreffende leidinggevende op tijd gedaan. Belangrijk uitgangspunt is dat de bedrijfs-continuïteit niet in het geding mag komen.

14.04 Aan werknemers waarmee de werkgever is overeengekomen dat zij zullen worden aangewezen als invaller voor functies in ploegendienst, waarvan zij in staat zijn deze bij voorkomende gevallen te verrichten, wordt boven hun normale beloning een bijzondere vergoeding gegeven van 3% van het schaalsalaris van de betrokkene. Deze aanvulling geldt voor de aangewezen gedeelten van een maand en wordt naar evenredigheid berekend. In het bedrijf van de werkgever bestaat een regeling "invallen dagdienstwerknemers Onderhoudsdienst in ploegen". De betreffende regeling is opgenomen in bijlage XI van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

14.05 Feestdagenuitkeringen
Werknemers ontvangen jaarlijks feestdagenuitkeringen. (5x euro 22,69)

Artikel 15 - Kort verzuim

15.01 In afwijking van - voor zover wettelijk toegestaan - het anders en overigens in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg bepaalde, geldt het volgende:

- Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is van toepassing het bepaalde in artikel 19.
- In de hiernavolgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van salaris voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan, voor zover het verzuim moet plaatsvinden op een dag waarop de werknemer anders werk had moeten verrichten, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval plaatsvindt buiten de tegenwoordigheid van de werknemer:
  a. bij huwelijk van de werknemer (met inbegrip van ondertrouw) 2 ½ dag.
  b. Geboorteverlof voor partners:
  Na de bevalling van de partner heeft de werknemer recht op eenmaal de wekelijkse arbeidsduur aan geboorteverlof met behoud van salaris. De werknemer kan het geboorteverlof in afspraak met de leidinggevende binnen 4 weken na de geboorte van het kind opnemen. Voor de bevalling van de partner, mits dit op een werkdag valt, kan de werknemer gebruik maken van het calamiteitenverlof.
  Aanvullend geboorteverlof:
  De werknemer waarvan de partner een kind krijgt, heeft recht op maximaal 5 keer de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof. De werknemer kan het aanvullende geboorteverlof in afspraak met de leidinggevende binnen 6 maanden na de geboorte van het kind opnemen. Tijdens het verlof hebben werknemers recht op een UWV-uitkering van maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon). De werkgever vult dit aan tot 100% en volledig behoud van overige emolumenten.
  De vrouwelijke werknemer heeft een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken, flexibel op te nemen conform de wettelijke bepalingen.
  c. bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, 1 dag.
  d. bij overlijden van partner, kinderen of pleegkinderen, ouders of schoonouders, schoonzoons of schoondochters, van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.
  e. bij overlijden en begrafenis of crematie van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters of grootouders, totaal 1 dag.

f. bij 12,5-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer, 1 dag.
g. bij 12,5 jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders van de werknemer, 1 dag (dit vanaf 1 april 2024).
h. bij 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer, 1 dag.
i. bij Priesterwijding van zoon, pleegzoon of broer en bij Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemer, 1 dag.
j. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijksherdenking van de ouders of schoonouders, 1 dag.
k. bij 50- of 60-jarige huwelijksherdenking van grootouders, 1 dag.
l. bij verhuizing, indien de nieuwe woonplaats ligt binnen redelijke afstand van het bedrijf zodat de functie-uitoefening van betrokkene naar de norm van het bedrijf hiervan geen hinder ondervindt, 2 dagen; bij verhuizing binnen 2 jaar na de vorige verhuizing, 1 dag.
m. bij het overlijden van een collega, gedurende het noodzakelijk aantal uren om de begrafenis of de crematie bij te wonen. Dit in overleg met de afdelingsleiding.

Bovenstaande verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie dat er sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat blijkens het bevolkingsregister de partners tenminste een jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.

15.02 Op verzoek van de werkgever heeft de werknemer de verplichting de in artikel 15.01 genoemde gevallen met deugdelijk bewijsmateriaal aan te tonen dat het verzuim terecht is.

15.03 Verder heeft de werknemer recht op verzuim met behoud van salaris:
a. Gedurende de daarvoor benodigde uren, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en hij daarvoor generlei vergoeding van derden kan ontvangen.
b. Gedurende een tijdsduur, door de werkgever naar redelijkheid vast te stellen voor noodzakelijk bezoek aan een medicus, dat niet in vrije tijd van de werknemer kan geschieden en behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld.

15.04 Aan de werknemers, leden van één der vakverenigingen, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan vergaderingen en/of cursussen van hun vakvereniging (uitgezonderd echter plaatselijke bestuurs- en ledenvergaderingen) zal, onder voorlegging van de officiële oproep ter vergaderingen voor zover het bedrijf zulks - ter beoordeling van de werkgever - toelaat, de daartoe benodigde tijd vrijaf met behoud van salaris worden gegeven.

15.05 Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in de navolgende gevallen:
1. De invoering van een verkorte werkweek (een zgn. O-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor de invoering volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen. De werkgever zal niet tot het

aanvragen van een vergunning overgaan dan nadat vooraf overleg tussen hem en de vakorganisaties is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende. Eveneens zal overleg met de vakverenigingen plaatsvinden, indien ten gevolge van productiebeperking de noodzaak zich voordoet een aantal werknemers collectief naar een lager beloonde dienst over te plaatsen.

2. De verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. O-urenweek daaronder begrepen), mits wanneer het betreft een verlenging ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2. omschreven procedure zal hebben gevolgd en, wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakorganisaties tijdig, d.w.z. tenminste een week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.
   In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het salaris als bedoeld in artikel 2.08, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

15.06 De werkgever zal per kalenderjaar over de eerste 5 dagen van het kortdurend zorgverlof zoals geregeld in artikel 5:2 van de Wet arbeid en zorg in plaats van het gestelde in artikel 5:6 van de Wet arbeid en zorg 100% van het inkomen doorbetalen.

15.07 Palliatief verlof (stervensbegeleiding) en langdurig zorgverlof
De werknemer kan verzoeken om een regeling die stervensbegeleiding voor naaste familieleden mogelijk maakt. Hierbij valt te denken aan tijdelijke aanpassing van rooster of arbeidsduur. Invulling is individueel maatwerk. Aanvragen die roosteraanpassingen behoeven die langer dan 4 weken duren of die meer betaald verlof verlangen dan het wettelijk zorgverlof, worden behandeld door dezelfde commissie die het sociaal fonds beheert. Taak van de commissie is te beoordelen of ruimhartige tegemoetkoming door de werkgever op zijn plaats is en willekeur te voorkomen.

15.08 Adoptieverlof
Voor adoptieverlof gelden dezelfde voorwaarden als voor het geboorteverlof en het aanvullende geboorteverlof (zie art. 15.01b).

Artikel 16 – Employability/Scholing

16.01.1 Scholing in opdracht van de werkgever
De volledige kosten van de scholing/opleiding in opdracht van de werkgever, komen voor rekening van de werkgever. Indien scholing/opleiding direct verband houdt met de functie die de werknemer op dat tijdstip bekleedt of die hij op termijn zal gaan bekleden, zal deze scholing/opleiding zoveel mogelijk in werktijd met behoud van inkomen laten plaatsvinden. In die gevallen dat scholing of training niet in werktijd kan plaatsvinden, zullen de uren buiten werktijd als overwerk aangemerkt worden, tenzij er sprake is van scholing waarmee een algemeen erkend diploma of certificaat wordt behaald. In dat geval is de tijd-voor-tijdregeling van toepassing.

16.02 Scholing op verzoek van de werknemer
Een verzoek van de werknemer tot opleiding op kosten van de werkgever, gericht op de huidige functie of op een loopbaan binnen of buiten de onderneming, waarvan de kosten exclusief doorbetaling van het inkomen maximaal € 2.000,-- bedragen zal worden gehonoreerd.
Bij opleidingen op verzoek van de werknemer waarvan de kosten het maximum van € 2.000,-- overschrijden, wordt, indien het verzoek door de werkgever gehonoreerd wordt, de eerste € 2.000,-- volledig vergoed en het meerdere tegen 75%.
Bij opleiding op verzoek van de werknemer wordt verzuim met behoud van inkomen toegestaan van 4 uur per week. Dit geldt bij een normale voltijds studiebelasting. Bij een deeltijdopleiding wordt het studieverlof naar rato aangepast. Het moment van starten met de opleiding zal zo snel mogelijk plaats vinden, maar uiterlijk in het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de werknemer het verzoek tot het volgen van een opleiding kenbaar heeft gemaakt. Indien de werkgever van opvatting is dat de gewenste opleiding niet gericht is op de huidige functie of op een loopbaan binnen of buiten de onderneming zal de aanvraag met de ondernemingsraad behandeld worden.

Artikel 17 - Vakantie en snipperdagen

17.01 Het vakantiejaar loopt van 1 juli van enig kalenderjaar tot en met 30 juni van het daaropvolgende jaar.

17.02 Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 200 uren vakantie, met behoud van salaris.
De werknemer dient zijn vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin deze zijn verworven.
De dagen die als eerste komen te vervallen of verjaren, worden als eerste opgenomen. Het management zal actief bijdragen aan de stimulering van het opnemen van de vakantiedagen.

17.03 Vanaf 1 juli 2026 zullen medewerkers met een parttime dienstverband waarvan de roostervrije feestdag valt op een doordeweekse dag pro rato worden gecompenseerd in tijd. De medewerker zal de gecompenseerde tijd binnen drie maanden opnemen.

17.04 Bovendien heeft de werknemer recht op de navolgende extra vakantie met behoud van salaris:

- Bij het bereiken van de 35-jarige leeftijd : 1 dag
- Bij het bereiken van de 40-jarige leeftijd : 2 dagen
- Bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd : 3 dagen
- Bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd : 4 dagen
- Bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd : 5 dagen

Deze dagen dienen buiten de maanden mei t/m september te worden opgenomen.

17.05 Werknemers die per 1 januari van enig vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt, hebben boven de vakantierechten, omschreven in artikel 17.02, recht op een jeugdvakantie van 4 dagen, met behoud van salaris.

17.06 a. Ten aanzien van de lengte van de aaneengesloten vakantie en ten aanzien van het tijdstip van hun vakantie en snipperdagen stelt de werkgever deze vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

b. Indien de werknemer ten gevolge van zijn gezinssituatie gebonden is aan de schoolvakanties, zal dit voor het bepaalde onder a. van dit lid als een doorslaggevende factor gelden.
c. De werkgever zal binnen een periode van twee weken op een vakantieaanvraag van de werknemer reageren.

17.07 a. De werkgever heeft het recht zo mogelijk ten hoogste 2 van de vakantiedagen als verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze aanwijzing van verplichte snipperdagen dient voor 1 februari van het lopende kalenderjaar, in overleg met de Ondernemingsraad, te geschieden. Het werken op verplichte snipperdagen zal niet verplicht worden gesteld.
Hiervan kan worden afgeweken:
- bij calamiteiten
- indien vooraf in overleg met de Ondernemingsraad is afgesproken dat de verplichte snipperdag niet geldt voor bepaalde afdelingen en/of functies.

b. Ingewilligde snipperdagen zullen in principe niet worden ingetrokken. Voor zover bedrijfsomstandigheden met zich meebrengen dat alsnog een snipperdag moet worden ingetrokken, zal hiervan mededeling aan de Ondernemingsraad worden gedaan.

17.08 Niet als vakantiedagen gelden dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in artikel 15.01 sub. b, d en e en in artikel 15.03 sub. a, alsmede wegens:
1. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer.
2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening.
3. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
4. zwangerschap of bevalling.

Indien één der bovengenoemde verhinderingen eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantiedagen worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd.
Indien ingevolge het hierboven bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig kunnen worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

17.09 a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens één der redenen genoemd in artikel 17.07 sub. 1 tot en met 4. In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken samengeteld wordt.

Indien een onderbreking der werkzaamheden als hierboven bedoeld in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

17.10 De werknemer die in de loop van enig vakantiejaar in ofwel uit de dienst van de werkgever is getreden, heeft slechts recht op een evenredig gedeelte van de in de artikelen 17.02 t/m 17.04 vermelde vakantie. Eventueel teveel toegekende vakantie-uren worden verrekend bij het einde van het dienstverband.

17.11 Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn zijn begrepen. Desgewenst kan de werknemer ook de hem nog toekomende vakantiedagen uitbetaald krijgen ten bedrage van zijn loon voor een overeenkomstig aantal gehele dagen of diensten. Tevens heeft de werkgever het recht het doorbetaalde loon over te veel genoten vakantie terug te vorderen. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon, welke de werknemer op dat tijdstip toekomt.

17.12 De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten heeft opdat de werkgever weet op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.

17.13 a. De aanspraak op een vakantiedag of dienst vervalt na verloop van 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin deze afspraak is ontstaan In afwijking hiervan behouden werknemers die langer dan 1 jaar volledig arbeidsongeschikt zijn geweest hun aanspraak op niet opgenomen vakantiedagen, verworven gedurende het eerste jaar van volledige arbeidsongeschiktheid.
b. De werknemer kan ten behoeve van zorgverlof vakantiedagen sparen. Deze dagen zullen niet vervallen. De werkgever zal al het mogelijke doen om de werknemer in staat te stellen zorgverlof op te nemen.

Artikel 18 - Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

18.01 De werkgever zal aan de werknemer in de maand mei een vakantietoeslag doen toekomen.

18.02 De vakantietoeslag bedraagt per vakantiejaar 8 % van 12 maal het laatstelijk door de werknemer verdiende maandinkomen (incl. wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat uitkeringen krachtens de WAO buiten beschouwing blijven), zulks echter met een minimum van 8 % van 12 maal het laatst vastgestelde schaalsalaris van functiegroep VI bij O periodieken.
De werknemer die nog geen volledig vakantiejaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.

18.03 Bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer dat gedeelte van de vakantietoeslag waarop hij op dat moment aanspraak heeft verworven. Eventueel teveel uitbetaalde vakantietoeslagtoeslag wordt verrekend bij het einde van het dienstverband.

18.04 Artikel 17, lid 2 van de Wet minimumloon/minimum vakantiebijslag blijft buiten toepassing.

18.05 De werkgever zal aan de werknemer in de maand december een eindejaarsuitkering doen toekomen.

18.06 De eindejaarsuitkering bedraagt per kalenderjaar 3,25% van 12 maal het laatstelijk door de werknemer verdiende maandinkomen. De werknemer die nog geen volledig kalenderjaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van deze uitkering.

18.07 Bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer dat gedeelte van de eindejaarsuitkering waarop hij op dat moment aanspraak heeft verworven.

Artikel 19 - Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden

19.01 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

a. Aan de werknemers zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 2 jaar 100 % van het netto-inkomen worden doorbetaald. Als na deskundigenoordeel van het UWV aantoonbaar niet meegewerkt wordt aan re-integratie zal gedurende het tweede jaar 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Van de werknemer wordt verwacht de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte na te komen.
b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien en voor zover de werknemer een IVA en/of WGA en eventueel een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling toekennen tot 100 % van het netto-inkomen, gedurende maximaal bovenvermelde periode, met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
   Voor werknemers die na 1.1.2004 arbeidsongeschikt zijn geworden en per 1.1.2006 minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, geldt dat zij tegen 100% van hetzelfde schaalsalaris als voor de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in dienst worden gehouden.
c. Arbeidsongeschikte werknemers die binnen de termijn zoals vermeld in lid 1b van dit artikel aanspraak kunnen maken op de VUT-regeling, ontvangen vanaf het moment dat zij daar aanspraak op maken een aanvulling tot het niveau van de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden.
d. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (WGA-hiatenregeling, zie bijlage VI) afgesloten. Een uitkering op grond van de WGA-hiatenregeling zal in mindering worden gebracht op de in lid 1b geregelde aanvulling.

19.02 Onder netto-inkomen als bedoeld in het 1e lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde netto periode-inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

19.03 De in lid 1 bedoelde loondoorbetalingen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

19.04 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke loondoorbetalingen c.q. aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:

a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
b. misbruik maken van deze sociale voorzieningen;
c. de controlevoorschriften overtreden.

19.05 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende maandinkomen over het resterende deel van de periode van overlijden plus de drie daaropvolgende maanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder de nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

1. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
2. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Voor de toepassing van het onder 1 en 2 gestelde worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 20 – Pensioenen

Artikel 20 – Pensioenen (nieuwe tekst)

20.01 In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling. Voor de uitvoering van de pensioenregeling heeft werkgever zich met ingang van 1 januari 2014 vrijwillig aangesloten bij Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: PGB). Het contract met PGB is afgesloten voor de duur van vijf jaar (van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2027).

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

20.03 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.

20.04 Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het Pensioenreglement.

20.05 De werkgever zal geen wijzigingen, die een verslechtering van de pensioenen ten doel hebben, invoeren dan na overleg met de vakorganisaties.

20.06 Indien en voor zover PGB het Pensioenreglement wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast.

20.07 Vaste pensioenpremie

a. Er geldt een vaste premie van 20,4% van de totale voor pensioenopbouw gemaximeerde bruto loonsom (werkgevers- en werknemersbijdrage tezamen). De werkgever betaalt 70% van de vaste premie en de werknemer 30%. De werknemersbijdrage wordt jaarlijks uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. De vaste premie wordt hierna aangeduid als het 'pensioenbudget'.
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. Het pensioenbudget van 20,4% van de loonsom wordt per 1 januari 2027 omgerekend naar een percentage van de pensioengrondslag.
d. Met het voldoen van de vaste pensioenpremie van 20,4% van de totale voor pensioenopbouw gemaximeerde bruto loonsom (inclusief werknemersbijdrage) 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.

20.08 Bij gebruikmaking van het wettelijk ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw plaatsvinden op basis van de onverkorte arbeidsduur.

20.09 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 Pensioenfonds PGB.
Pensioenreglement	Het pensioenreglement van Pensioenfonds PGB voor de solidaire premieregeling; De aanvulling op de solidaire premieregeling van Pensioenfonds PGB voor Tate & Lyle zoals vastgelegd in Bijlage I bij de vrijwillige 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	Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het met de werknemer overeengekomen vaste maandsalaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag, de ploegentoeslag en de vakantietoeslag. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal in het jaar **2025** € 137.800 (grens Witteveen kader, wordt jaarlijks aangepast). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.
Franchise (per 1-1-202**5**)	De franchise is € 19.467,-- (peildatum: 1 januari 202**5**). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de algemene loonontwikkeling bij de werkgever. 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	Het pensioenbudget is uitgangspunt voor de vaststelling van de premie voor jaarlijks opbouw van pensioenvermogen. De vaste premie bedraagt 20,40% 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	30% van het bruto pensioengevend salaris onafhankelijk van diensttijd; verzekerd op risicobasis. Bij uitdiensttreding stopt deze verzekering.
Wezenpensioen	20% van het bruto pensioengevend salaris onafhankelijk van diensttijd; verzekerd op risicobasis. Het wezenpensioen keert uit tot het kind de 25-jarige leeftijd bereikt. Bij uitdiensttreding stopt deze verzekering.
Tijdelijk nabestaandenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Er is een tijdelijk nabestaandenpensioen ondergebracht bij PGB. Het verzekerd bedrag is € 10.000 bruto per jaar. Het verzekerd bedrag stijgt mee met de stijging van de wettelijke ANW uitkering, voor het eerst per 1 januari 2028. De premie wordt gefinancierd uit de vaste premie.
WIA-excedent verzekering	Er is een collectieve WIA-excedent verzekering uitgevoerd door PGB. De kosten van de WIA-excedentverzekering vallen niet onder het pensioenbudget.
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.

20.10 Omzetten van het opgebouwde pensioen bij PGB

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

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

20.11 Tijdelijke compensatieregeling

1. Aan een medewerker die op transitiedatum in de leeftijdscategorie 50-68 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.

2. 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.

3. De compensatie wordt eenmalig vastgesteld op de transitiedatum van PGB en wijzigt daarna niet meer.

4. De compensatiepremie bedraagt:

Leeftijd medewerker op de transitiedatum van PGB	Compensatiepremie
50-55	1,4% van de pensioengrondslag
55-60	3,0% van de pensioengrondslag
60-65	2,5% van de pensioengrondslag
65-68	3,5% van de pensioengrondslag

5. Deze compensatieregeling wordt gefinancierd uit de vaste premie van 20,4% van de gemaximeerde bruto loonsom. De vaste premie wordt gedurende maximaal 10 jaar met ca 1,3% van de pensioengrondslag verlaagd. De compensatieregeling eindigt per 1 januari 2037 en hiermee tevens de financiering daarvan. Na 10 jaar wordt de spaarpremie verhoogd met de compensatiepremie.

20.12 Periodiek overleg cao-partijen

1. De pensioenambitie van partijen in de solidaire premieregeling voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2027 is voor de periode 2027 tot 2037 vastgesteld op basis van een spaarpremie van ca. 22,1% van de pensioengrondslag.

2. Partijen streven naar een te bereiken pensioenambitie waarbij de hoogte van de pensioenuitkering op de pensioendatum op 70% van pensioengrondslag ligt in de mediaan van de scenario-analyse. De kans dat deze pensioenambitie wordt gerealiseerd is 65%. Hierbij is uitgegaan van 42 dienstjaren voor een 25-jarige deelnemer.

3. 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 pensioenambitie 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 pensioenambitie met elkaar in evenwicht zijn, gegeven de vaste premie zoals bepaald in artikel 20.07

4. Na afloop van de compensatieperiode (artikel 20.11) zal de ambitie kunnen worden verhoogd omdat de compensatiepremie wordt ingezet om de spaarpremie te verhogen. Dit kan invloed hebben op de hoogte van de pensioenambitie.

5. Partijen spreken af in het derde kwartaal voor de transitie (beoogd per 1 januari 2027) met elkaar in gesprek te gaan wanneer de actuele dekkingsgraad op dat moment ca. 10%-punt lager ligt dan ten tijde van de gemaakte afspraken in 2024, te weten rond de 107%. Sociale partners zullen dan bespreken of aanvullende afspraken noodzakelijk zijn.

20.13 Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage
Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de deelnemers conform artikel 12 Pensioenwet.

20.14 Openbreekclausule
Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of Pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door Pensioenfonds PGB dan wel op last van de fiscus, dan zullen partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

20.15 Bepalingen uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten
Met de inwerkingtreding van deze cao komen de pensioenbepalingen uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

Artikel 20b – Levensloop

20b.01 Iedere werknemer die op 1 januari 2005 nog niet de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt ontvangt vanaf 2006, tot einde dienstverband, in de maand januari, bij vooruitbetaling, een basisbijdrage van 3,8% over 12x het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag.

20b.02 Iedere werknemer die op 1 januari 2005 nog niet de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, en vóór 1 juni 2005 in dienst was van de onderneming, ontvangt vanaf januari 2006, tot de 62-jarige leeftijd, in de maand januari, bij vooruitbetaling, een jaarlijkse toeslag over 12x het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag, die éénmalig wordt vastgesteld op basis van de bijgevoegde tabel (tussenliggende leeftijden worden per maand berekend). Indien in enig jaar de leeftijd van 62 jaar wordt bereikt wordt de toeslag evenredig naar het aantal resterende maanden uitgekeerd.

20b.03 Bij beëindiging van het dienstverband wordt het in het lopende jaar te veel betaalde verrekend, dan wel teruggevorderd.

Benodigd levensloopkapitaal T&L

Uitgangspunten van berekening

Jaarlijkse storting als % van salaris	
Leeftijd	Totaal
20	3,8%
21	4,1%
22	4,2%
23	4,4%
24	4,5%
25	4,7%
26	4,8%
27	4,9%
28	5,1%
29	5,2%
30	5,4%
31	5,6%
32	5,8%
33	6,0%
34	6,2%
35	6,4%
36	6,7%
37	7,0%
38	7,3%
39	7,6%
40	8,0%
41	8,4%
42	8,9%
43	9,4%
44	10,0%
45	10,6%
46	11,3%
47	12,2%
48	13,1%
49	14,2%
50	15,5%
51	17,1%
52	18,9%
53	21,2%
54	24,0%
55	27,7%
56	32,7%

Gehanteerde variabelen		
Loonontwikkeling:	2%	
Leeftijd	**Carrière**	**Interest**
20-24	3%	4%
25-29	3%	4%
30-34	3%	4%
35-39	2%	4%
40-44	2%	4%
45-49	1%	4%
50-54	1%	4%
55-59	0%	4%
60-61	0%	4%

* Op leeftijd 62 210% salaris
* Peildatum leeftijd 1 jan. 2006

20b.04 De pensioenopbouw loopt door tijdens de uitkeringsperiode conform de geldende inhoudingpercentages voor werkgever en werknemer.

20b.05 De levensloopregeling is onder voorbehoud van wet- en regelgeving met betrekking tot VUT, prepensioen en levensloop en dient te passen binnen de kaders van de leeftijdsdiscriminatie. Indien deze wet- en regelgeving noopt tot aanpassingen, geeft de werkgever de garantie dat, voor de groep werknemers op wie artikel 25.02 van toepassing is, een andere regeling tot stand komt die op basis van gelijke gehanteerde variabelen een veronderstelde uitkomst van 210% van het jaarsalaris geeft op 62-jarige leeftijd, ook al zouden de totale kosten van de regeling dan toenemen. Het reglement is opgenomen in Bijlage VIII A.

Artikel 21 - Wijzigingen

21.01 Indien in geval van onvoorziene of van bijzondere omstandigheden hetzij van sociale, hetzij van economische aard, één der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst noodzakelijk of gewenst acht, zijn de andere partijen gehouden daarover overleg te plegen. Indien dit overleg niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 22 - Duur der overeenkomst en opzegging

22.01 Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2026 en eindigt op 1 april 2028 van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

:

Bijlage I - als bedoeld in artikel 9.01

Bijlage I – Functiegroepindelingen

ORBA-groep	aantal punten	functie
III		
IV	71	Forklift driver
	70	Maize unloader
	77	Bulk loader
	79	Operator 2 (COS)
V	88	Shipping desk & Export Administration
	88	Foreman maize unloaders
	93	Lubricator
	105	Operator 1 (COS)
	106	Assistant Technical Warehouse
		Security coordinator
VI	109	Foreman Forklift drivers (Expeditie/Warehouse)
	117	Operator B (Wetmill)
	117	Operator 2 (Glucose)
	117	Operator modified starches A + B
	122	Technical Quality Representative
		Operator Energy or Dryer
VII	128	Shift Analyst
	128	Shipping desk Officer
	129	Analyst
	135	AZI Beheerder
	136	Operator modified starches C
	137	Electrician
	141	Operator Energy & Dryer
	143	Operator A&B (Wetmill)
	143	Operator 1 (Glucose & Polydex)
	143	Mechanic
	144	Operator modified starches D
	144	Lab Engineer
	145	Finance & Legal Support
		Transportation planner
		Executive secretary
VIII	150	Shift mechanic
	150	Shipment & Export Officer
	161	Mentor-Planner
	161	Corn Planner
	165	Foreman Civil
		E&I Engineer (CSD)
		Supply Chain Analyst
		IT BP Analyst

IX (HAY A)	170	Field Supervisor
	172	Werkvoorbereider / Planner
	172	Assistant Area Manager
	173	Coordinator repairables
	175	Assistant Supervisor Maintenance E&I
	175	Uitvoeringscoordinator
	176	Financial Accountant
	177	Cost accountant
	179	Technisch Beheerder
	180	Civiel Supervisor
	183	Supply Chain Analyst
		EHS Officer
		Corn Planner
		Production Planner
		QA Specialist
HAY B	190	Purchaser
	192	HR Advisor
	196	Continuous Improvement Lead
		Supervisor technical warehouse
		Energy coördinator
		Process Control Engineer
		Project Engineer

Bijlage II – Salarisschalen

Automatische prijscompensatie:
Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleide toeslagen op respectievelijk 1 januari en 1 juli van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid) van respectievelijk april tot oktober respectievelijk oktober tot april. De verhoging is gemaximeerd op 6,5% per kalenderjaar. Bij een daling van de consumentenprijsindex zal géén vermindering van het brutosalaris met de daling plaatsvinden. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt steeds van de voorlopige CBS-consumenten-prijsindexcijfers uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

De ingangsdatum van deze prijscompensatie is voor de periode april 2023 tot oktober 2023, met de eerste uitbetaling per 1 januari 2024.

Om apc te berekenen wordt onderstaande formule gebruikt:

$$\frac{\text{(indexcijfer } \mathbf{laatste} \text{ maand referte periode – indexcijfer } \mathbf{eerste} \text{ maand referte periode)}}{\text{indexcijfer } \mathbf{eerste} \text{ maand referte periode}} \text{ X 100}$$

* de uitkomst van deze formule zal op twee decimalen worden afgerond

Bron:
- CBS-consumentenprijsindexcijfer cpi afgeleid
- Per half jaar wordt er gerekend april – oktober = apc verhoging januari
- Per half jaar wordt er gerekend oktober- april = apc verhoging juli

Instroomschaal Wajonggerechtigden

Ten behoeve van het aannemen van Wajonggerechtigden zal met ingang van 1 april 2015 een nieuwe instroomschaal in het salarisgebouw worden opgenomen. Deze zal minimaal 110%van het wettelijk minimumloon bedragen, waarbij iedere 6 maanden een stap wordt gemaakt om uiteindelijk in 4 gelijke salarisstappen (=2 jaar) door te stromen naar het schaalsalaris wat behoort bij de uitgevoerde werkzaamheden, periodiek 0. Daarna zullen de periodieken in de schaal volgens de gebruikelijke systematiek worden doorlopen.

ORBA in EURO per maand

Maandschalen per 1 april 2026 (verhoging van de salarisschaal van 01-01-2026 met 2%)

Salarisgroep	:	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX/HAY A	HAY B	HAY C (<)
Punten van t/m	:	0-24,5	25-47	47,5-67	67,5-87	87,5-107	107,5-127	127,5-147	147,5-167	167,5-187		
Periodieken	0	3.414,92	3.489,38	3.578,75	3.693,50	3.863,48	4.069,38	4.288,36	4.573,91	4.935,53	5.255,40	5.922,03
	1	3.449,12	3.528,81	3.659,00	3.746,95	3.923,93	4.135,95	4.383,87	4.682,39	5.039,36	5.442,65	6.110,22
	2	3.485,89	3.575,24	3.680,36	3.795,14	3.988,71	4.202,52	4.471,51	4.781,57	5.146,90	5.623,42	6.289,17
	3	3.523,59	3.627,85	3.725,93	3.846,86	4.058,86	4.273,42	4.570,21	4.886,39	5.255,40	5.804,26	6.473,66
	4	3.567,38	3.675,97	3.777,63	3.900,26	4.116,65	4.338,32	4.666,59	4.980,92	5.367,57	5.986,90	6.655,34
	5	3.619,03	3.718,08	3.830,20	3.963,34	4.180,57	4.405,76	4.761,23	5.092,18	5.480,66	6.134,27	6.832,46
	6	3.662,01	3.768,82	3.881,01	4.009,79	4.239,32	4.476,93	4.854,85	5.195,13	5.598,38	6.276,14	7.007,68
	7	3.705,74	3.819,67	3.930,04	4.066,75	4.309,39	4.551,66	4.950,29	5.298,96	5.717,12	6.414,37	7.169,02
	8	3.746,95	3.867,85	3.980,00	4.116,65	4.370,71	4.621,23	5.050,49	5.403,72	5.838,56	6.564,52	7.326,64
	9	3.795,14	3.917,82	4.033,43	4.170,97	4.435,42	4.692,59	5.147,81	5.506,62	5.964,65	6.700,83	7.482,39
	10	3.845,08	3.969,50	4.086,87	4.227,01	4.497,67	4.759,30	5.220,15	5.584,49	6.094,45	6.843,63	7.637,26

Loonafspraak:

Salarissen en salarisschalen worden per 01-04-2026 verhoogd met 2,0%

Salarissen en salarisschalen worden per 01-04-2027 verhoogd met 2,5%

HAY in Euro per maand

HAY in Euro per maand

Maandschalen per 01-04-2026

Salarisschaal 01-01-2026 verhoogd met 2%

Salary scale	:	**HC**
Points from / to	:	319-377

Periodieken	0	6.199,61
	1	6.388,18
	2	6.584,39
	3	6.779,05
	4	6.971,04
	5	7.157,35
	6	7.340,00
	7	7.510,63
	8	7.676,58
	9	7.839,74
	10	8.001,99

Bijlage III - Beroepsprocedure

Indien een werknemer het niet eens is met:

a. de uitkomst van de weging van de nieuwe functie
b. met het huidige niveau van zijn functie
c. het resultaat van de herclassificatie van de functie

kan hij in beroep gaan bij de Beroepscommissie. Betrokkene dient zijn chef van zijn bezwaar op de hoogte te stellen en mede te delen dat hij bij de Beroepscommissie in beroep gaat. Men gaat schriftelijk in beroep en dient met redenen omkleed het bezwaar aan te geven.
De datum van de brief aan de Beroepscommissie geldt als aanvang van de beroepstermijn.

De commissie onderzoekt de bezwaren en heeft hierin de mogelijkheid tot het horen van "deskundigen", terwijl zij beslist op grond van een bezwaar op nog nader vast te stellen wijze. Zij komt binnen 3 maanden na het schriftelijk verzoek tot een uitspraak. Deze beslissing wordt, met redenen omkleed, aan betrokkene medegedeeld, met afschriften aan de chef en de directie.
Wanneer de commissie het bezwaar gegrond acht, meldt zij dat aan betrokkene en verzoekt de directie herclassificatie aan te vragen bij de AWVN.

Is betrokkene het niet eens met de uitspraak van de Beroepscommissie c.q. van de voorzitter van de Beroepscommissie, dan staat hem de weg vrij extern in hoger beroep te gaan. Degenen die lid zijn van een vakorganisatie kunnen extern in beroep gaan bij deze vakorganisatie; zij die niet lid zijn van een vakorganisatie kunnen, via de directie, een

beroep aantekenen bij de functiewaarderingsdeskundige van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland.

Bijlage IV - Tweeploegendienst

1. *Arbeidstijd*
   Op basis van de bij deze bijlage behorende roosters zal de normale arbeidsduur 37,50 uur per week bedragen. Op jaarbasis berekend bedraagt de normale arbeidsduur in tweeploegendienst inclusief de tien extra roostervrije diensten en 3 uur vrij opneembaar, gemiddeld 36 uur per week.

2. *Ploegentoeslag*
   De ploegentoeslag zal 13 % bedragen van het schaalsalaris.

3. *Overwerkbeloning*
   a. De vergoeding voor overwerk vindt plaats op basis van de cao volgens artikel 12.03.
   b. Indien op een roostervrije dienst wordt overgewerkt, moet uiterlijk binnen 15 weken eenzelfde dienst vrij worden opgenomen mits deze opname buiten de vakantieperiode valt en worden de in artikel 12.03 genoemde overwerkpercentages verminderd met 0,638 % van het schaalsalaris per gecompenseerd uur.

4. *Feestdagen*
   a. Op feestdagen wordt niet gewerkt.
   b. Op de avond voorafgaande aan de 1e Kerstdag zal het werk om 18.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na de 2e Kerstdag.
   c. Op oudejaarsdag zal het werk om 16.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 16.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na Nieuwjaarsdag.
   d. Op de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar zal volgens rooster gewerkt worden.

5. *Gewetensbezwaren tegen arbeid op zon- en feestdagen*
   a. Indien een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen het werken op zondag en op algemeen christelijke feestdagen, zal daarmee ernstig rekening worden gehouden.
   b. Indien wegens het gestelde in a. niet tot werken in volcontinu wordt overgegaan, zal voor zover mogelijk een gelijkwaardige functie in een ander dienstrooster worden aangeboden.

6. *Kantinefaciliteiten*

De werkgever draagt er zorg voor dat er kantinefaciliteiten aanwezig zijn. Deze faciliteiten zijn en/of worden geregeld in overleg met de Ondernemingsraad.

Bijlage V - Volcontinudienst

1. *Aard van de ploegen*
   De volcontinudienst zal worden uitgevoerd op basis van een vijfploegendienst volgens rooster. In de sterkte van elke ploeg zullen reservewerknemers opgenomen worden. De ploegensterkte is zodanig vastgesteld, dat buiten de vakantieperiode zo weinig mogelijk behoeft te worden overgewerkt.

2. *Arbeidstijd*
   Op basis van de bij deze bijlage behorende roosters zal de normale arbeidsduur gedurende 52 weken per jaar in een cyclus van 5 weken gemiddeld 33,6 uur per week bedragen.

3. *Ploegentoeslag*
   De ploegentoeslag zal 32 % bedragen van het schaalsalaris.

4. *Roostervrije dagen*
   a. In principe wordt op roostervrije diensten volgens het geldende rooster niet gewerkt.
   b. Indien ervoor zover van het onder a. gestelde wordt afgeweken zal overleg met de Ondernemingsraad worden gepleegd.
   c. Onder een roostervrije dienst wordt niet verstaan de eerste 4 uren direct voorafgaand c.q. aansluitend aan de normale werktijd volgens rooster.

5. *Overwerkbeloning*
   a. De vergoeding voor overwerk vindt plaats op basis van de cao volgens artikel 12.03.
   b. Indien op een roostervrije dienst wordt overgewerkt, moet uiterlijk binnen 15 weken eenzelfde dienst vrij worden opgenomen mits deze opname buiten de vakantieperiode valt en worden de in artikel 12.03 genoemde overwerkpercentages verminderd met 0,638 % van het schaalsalaris per gecompenseerd uur.

6. *Feestdagen*
   a. Op feestdagen, met uitzondering van beide Kerstdagen en Nieuwjaarsdag, wordt gewerkt. Als feestdagen worden beschouwd de uren van 22.00 uur vóór tot 22.00 uur op de betreffende feestdagen.
   Het werken op feestdagen wordt aangemerkt als overwerk en zal overeenkomstig art. 12.03 cao worden betaald.
   b. Op de avond voorafgaande aan de 1e Kerstdag zal het werk om 18.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na de 2e Kerstdag.
   c. Op oudejaarsdag zal het werk om 16.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 16.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na Nieuwjaarsdag.
   d. Op de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar zal volgens rooster gewerkt worden. In deze periode zullen er iets meer mogelijkheden zijn om aanvragen met vrijaf te honoreren. Indien een aanvraag om vrijaf wordt ingewilligd zal er geen snipperdag worden afgeschreven. De werknemers die op de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar volgens dienstrooster arbeid verrichten ontvangen naast de overwerkvergoeding overeenkomstig

Artikel 12.03 van de cao een extra vergoeding van € 91,48 per dienst. De extra vergoeding zal aangepast worden met de algemene cao-verhogingen.

e Indien een roostervrije dag samenvalt met een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, moet op een ander tijdstip binnen 15 weken een vervangende vrije dag worden opgenomen, mits deze opname buiten de vakantieperiode valt.

7. *Gewetensbezwaren tegen arbeid op zon- en feestdagen*
   a. Indien een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen het werken op zondag en op algemeen christelijke feestdagen, zal daarmee ernstig rekening worden gehouden.
   b. Indien wegens het gestelde in a. niet tot werken in volcontinu wordt overgegaan, zal voor zover mogelijk een gelijkwaardige functie in een ander dienstrooster worden aangeboden.

8. Kantinefaciliteiten
   De werkgever draagt er zorg voor dat er kantinefaciliteiten aanwezig zijn. Deze faciliteiten zijn en/of worden geregeld in overleg met de Ondernemingsraad.

9. Bezwaar tegen arbeid op de Paas- en/of Pinksterdagen
   Voor werknemers die bezwaar maken tegen het werken op de Paas- en/of Pinksterdagen, zal de werkgever alle mogelijke inspanningen verrichten om te trachten deze werknemers alsnog de mogelijkheid te geven vrij te nemen op de voor hen ingeroosterde diensten op deze dagen.

Bijlage VI – Drieploegendienst (semi-continu)

1. Arbeidstijd
   Op basis van de bij deze bijlage behorende roosters zal de normale arbeidsduur in een cyclus van zes weken gemiddeld 37,33 uur per week bedragen. Op jaarbasis berekend bedraagt de normale arbeidsduur in drieploegendienst COS (semi-continu) – inclusief de negen extra roostervrije diensten, zoals geregeld in lid 9 – gemiddeld 36 uur per week.

2. Ploegentoeslag
   De ploegentoeslag zal 28 % bedragen van het schaalsalaris.

3. Roostervrije dagen
   a. In principe wordt op roostervrije diensten volgens het geldende rooster niet gewerkt.
   b. Indien ervoor zover van het onder a. gestelde wordt afgeweken zal overleg met de Ondernemingsraad worden gepleegd.
   c. Onder een roostervrije dienst wordt niet verstaan de eerste 4 uren direct voorafgaand c.q. aansluitend aan de normale werktijd volgens rooster.

4. Overwerkbeloning
   a. De vergoeding voor overwerk vindt plaats op basis van de cao volgens artikel 12.03.
   b. Indien op een roostervrije dienst wordt overgewerkt, moet uiterlijk binnen 15 weken eenzelfde dienst vrij worden opgenomen mits deze opname buiten de vakantieperiode valt en worden de in artikel 12.03 genoemde overwerkpercentages verminderd met 0,638 % van het schaalsalaris per gecompenseerd uur.

5. Feestdagen
   a. Op feestdagen, met uitzondering van beide Kerstdagen en Nieuwjaarsdag, wordt gewerkt. Als feestdagen worden beschouwd de uren van 22.00 uur vóór tot 22.00 uur op de betreffende feestdagen.
   b. Het werken op feestdagen wordt aangemerkt als overwerk en zal overeenkomstig artikel 12.03 cao worden betaald.
   c. Op de avond voorafgaande aan de 1e Kerstdag zal het werk om 18.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na de 2e Kerstdag.
   d. Op oudejaarsdag zal het werk om 16.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 16.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na Nieuwjaarsdag.
   e. Op de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar zal volgens rooster gewerkt worden. In deze periode zullen er iets meer mogelijkheden zijn om aanvragen om vrijaf te honoreren.
      Indien een aanvraag om vrijaf wordt ingewilligd zal er geen snipperdag worden afgeschreven. De werknemer die op de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar volgens dienstrooster arbeid verrichten ontvangen naast de overwerkvergoeding overeenkomstig Artikel 12.03 van de cao een extra vergoeding van € 91,48 per dienst. De extra vergoeding zal aangepast worden met de algemene cao-verhogingen.
   f. Indien een roostervrije dag samenvalt met een niet op zaterdag of zondag

vallende feestdag, moet op een ander tijdstip binnen 15 weken een vervangende vrije dag worden opgenomen, mits deze opname buiten de vakantieperiode valt.

6. Gewetensbezwaren tegen arbeid op zon- en feestdagen
   a. Indien een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen het werken op zondag en op algemeen christelijke feestdagen, zal daarmee ernstig rekening worden gehouden.
   b. Indien wegens het gestelde in a. niet tot werken in volcontinu wordt overgegaan, zal voor zover mogelijk een gelijkwaardige functie in een ander dienstrooster worden aangeboden.

7. Kantinefaciliteiten
   De werkgever draagt er zorg voor dat er kantinefaciliteiten aanwezig zijn. Deze faciliteiten zijn en/of worden geregeld in overleg met de Ondernemingsraad.

8. Bezwaar tegen arbeid op de Paas- en/of Pinksterdagen
   Voor werknemers die bezwaar maken tegen het werken op de Paas- en/of Pinksterdagen, zal de werkgever alle mogelijke inspanningen verrichten om te trachten deze werknemers alsnog de mogelijkheid te geven vrij te nemen op de voor hen ingeroosterde diensten op deze dagen.

9. Extra roostervrije diensten
   Per kalenderjaar zal de werkgever individueel per werknemer negen extra roostervrije diensten met behoud van maandinkomen vaststellen. Bij de vaststelling van deze diensten zal ernstig rekening gehouden worden met de wensen van de werknemer. De niet opgenomen diensten vervallen, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze diensten te genieten.

Bijlage VII - Regeling Levensloop
Deze regeling is van toepassing voor werknemers die vanuit de vroeger geldende regelgeving in het bezit zijn van een levensloopprekening.

Artikel 1 - Definities
In dit reglement wordt verstaan onder:

1.	Werkgever	:	Tate & Lyle Netherlands B.V.
2.	Werknemer	:	degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
3.	Deelnemer	:	de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4.	Instelling	:	de door de werknemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
5.	Levensloopprekening	:	een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening- levensloopprekening-, waarop het ingehouden loon gestort wordt.
6.	Levenslooptegoed	:	het tegoed op een levensloopprekening.

Artikel 2 – Doel
Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening voor het sparen van geld ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof. Tate & Lyle Netherlands is met de werknemersvertegenwoordiging overeengekomen dat zij voor werknemers, voor wie de VUT-regeling niet meer van toepassing, is een werkgeversbijdrage (zie cao) ter beschikking stelt die, naar keuze van de werknemer, voor levensloopsparen aangewend kan worden.

Artikel 3 – Deelname
1. Iedere werknemer die in dienst is bij Tate & Lyle Netherlands, heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. De deelname geschiedt door invulling en ondertekening van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier geeft de werknemer aan welke inleg maandelijks en/of jaarlijks op de levensloopprekening moet worden gestort.
3. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts een keer per jaar doen, met dien verstande dat de werknemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen.
4. De deelnemer verklaart zich door de ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement. Indien werknemer kiest voor een uitvoeringsinstelling waarmee werkgever een collectieve regeling heeft afgesloten gaat hij eveneens akkoord met de bepalingen van de overeenkomst tussen de werkgever en de instelling.
5. De deelnemer verklaart schriftelijk aan de werkgever bij welke instelling de uitvoering geschied.
6. De deelnemer verklaart op het aanmeldingsformulier voor de levensloopregeling, dat hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen (= b.v. vorige werkgever). Indien de deelnemer wel aanspraken heeft bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen verklaart hij schriftelijk aan de werkgever wat zijn inleg in het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring in het jaar is geweest, hoeveel jaar hij deelgenomen heeft en verklaart hij jaarlijks

wat de omvang daarvan is op 1 januari van ieder kalenderjaar. Aanspraken bij een gewezen inhoudingsplichtige kunnen overgeboekt worden op de collectieve uitvoerder voor Tate & Lyle.

7. Deelnemer aan de levensloopregeling doet dat kalenderjaar géén stortingen in de spaarloonregeling.

Artikel 4 - Inhouding op brutoloon

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
   a. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het huidige of voorafgaande kalenderjaar genoten loon: ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar. (alleen voor diegenen die op 1 januari 2005 nog geen 50 jaar waren)
   b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het huidige of het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: nihil.
2. De hoogte van de inhouding wordt door de deelnemer bij het verzoek tot deelname op het aanmeldingsformulier vastgelegd in een nominaal bedrag per jaar en/of per maand of als percentage van het brutoloon.
3. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt. Intrekken van periodieke stortingen is te allen tijde mogelijk.

Artikel 5 - Wijze van sparen

1. Het ingehouden loon van de deelnemer wordt door de werkgever onmiddellijk na de inhouding op de levenslooprekening gestort.
2. De op de levenslooprekening gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen worden op de levenslooprekening bijgeschreven.

Artikel 6 - Opname van tegoed

1. Over het levenslooptegoed mag tijdens het bestaan van de dienstbetrekking worden beschikt ten behoeve van loon gedurende een periode van extra verlof.
2. Voor het opnemen van levenslooptegoed, zoals bedoeld in lid 1 doen de deelnemer en de werkgever een gezamenlijk schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.
3. Het loon gedurende de periode van extra verlof bedraagt, tezamen met het mogelijk daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer dan het laatstgenoten loon van de deelnemer.

Artikel 7 - Pensioen

1. Gedurende de verlofperiode wordt pensioen opgebouwd. De opbouw is evenredig met het via de levensloopregeling opgenomen salaris.

Artikel 8 - Afkoop

1. De aanspraken ingevolge de levensloopregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden.
2. Onverminderd het eerste lid, mogen de aanspraken ingevolge de levensloopregeling worden afgekocht bij de beëindiging van het dienstverband tussen de deelnemer en de werkgever.

3. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt (en dat geldt voor het collectieve uitvoeringscontract), kan de werknemer bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levensloopregeling in brengen in de levensloopregeling bij de nieuwe de werkgever.
4. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt (en dat geldt voor het collectieve uitvoeringscontract), kan de opgebouwde aanspraak van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld.
5. De werknemer kan een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. Deze pensioenvoorziening moet buiten het Tate & Lyle pensioenfonds ingekocht worden.

Artikel 9 - Verlof

1. Opname van verlof dient in goed overleg met de werkgever te geschieden. Daarbij dient rekening te worden gehouden met een dusdanig tijdige aanvraag van dit verlof, dat de werkgever redelijkerwijs in staat wordt gesteld maatregelen te treffen de bedrijfsvoering ongestoord te kunnen voortzetten. Bij overeenstemming wordt dit schriftelijk door de werkgever bevestigd.
   - Een aanvraag die ten minste 9 maanden voor aanvang van het verlof schriftelijk is ingediend, wordt zonder voorbehoud gehonoreerd indien er tijdens de verlofperiode tenminste 70% van het laatstverdiende loon via de regeling wordt opgenomen.
   - Toestemming wordt zonder meer verleend als voldaan wordt aan de voorwaarden van de Wet arbeid en zorg.
   - Een aaneengesloten periode van verlof voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd wordt zonder voorbehoud gehonoreerd indien de aanvraag voor dit verlof ten minste zes maanden voor opname van dit verlof schriftelijk is gedaan.

Artikel 10

1. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, treedt de werkgever in overleg met vakorganisaties.

Bijlage VIII - Protocollaire afspraken voor de looptijd van deze cao 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028

1. Vakbondscontributie
   De werkgever vergoedt via de werkkosten regeling de vakbondscontributie van de vakbondsleden.

2. *Werkkostenregeling*
   De vrije ruimte in de werkkostenregeling zal voor diverse doeleinden fiscaal vriendelijk worden ingezet. De invulling zal worden afgestemd met de Ondernemingsraad.

3. Er wordt een werkgroep opgestart om de ontstane situatie met betrekking tot het opbouwen van overuren om een gezamenlijke oplossing voor te vinden. Er zal een Stuur- en Werkgroep worden samengesteld. Vakorganisaties en directie zullen plaatsnemen in de Stuur groep. De Stuurgroep zal een werkgroep samenstellen. Einde Q2 zal de opdracht door de Stuurgroep worden geformuleerd.

4. Tijdens de looptijd van de cao zal er per jaar minimaal één Periodiek Overleg (PO) worden georganiseerd. Tijdens het eerste PO in 2026 (Q3 of Q4) zal het onderwerp evaluatie van de minder werken regeling (artikel 8.05) in ieder geval op de agenda komen te staan.

Bijlage IX - Aanvraag van studie en betaling/vergoeding van studiekosten

AANVRAAG VAN STUDIE EN BETALING/VERGOEDING VAN STUDIEKOSTEN

(s.v.p. in *tweevoud* invullen en ondertekenen en retourneren aan afd. Human Resources)

Dhr./mevr. :
Functie :
Afdeling :

O wenst deel te nemen aan c.q. te volgen de O
wordt hiermede aangemeld voor de
opleiding / cursus / conferentie

.....

School/instelling :
Aanvang / tijdsduur :
Geschatte kosten :

De cursus/opleiding/conferentie is gewenst, omdat:

O de cursus/opleiding/conferentie in opdracht van het bedrijf is;

O de opleiding die gevolgd gaat worden en die de chef nuttig acht voor het (toekomstig) werk;

O de studie ter persoonlijke ontplooiing is.

Handtekening chef : .....

Ondergetekende verklaart bekend te zijn en akkoord te gaan met de studiekostenregeling (zie bijlage).

Handtekening : .....

Koog aan de Zaan, ...

Bijlage X - Studiekostenregeling

BESLISSING HUMAN RESOURCES.

1. 100 % betaling of vergoeding van gemaakte kosten, inclusief reiskosten (mits er geen bedrijfsauto beschikbaar is) en verblijfskosten aan de hand van ingeleverde nota's enz.

2. Overeengekomen vergoedingspercentage ..... % voor de volgende kosten: Inschrijfgeld, boekengeld en examenkosten, echter op voorwaarde dat u de studie in uw eigen tijd volgt.

Werkgever behoudt zich het recht voor om de door de werkgever gemaakte kosten over het laatste studiejaar in verband met het door de werknemer volgen van een opleiding c.q. cursus in de navolgende gevallen op de werknemer te verhalen:

a. beëindiging van het dienstverband door toedoen van de werknemer binnen 1 jaar na beëindiging van de opleiding c.q. cursus: de werknemer dient 75 % van de gemaakte kosten over het laatste jaar terug te betalen aan werkgever;
b. beëindiging van het dienstverband door toedoen van de werknemer in de periode liggende tussen 1 jaar en 2 jaar na beëindiging van de opleiding c.q. cursus: werknemer dient 50 % van de gemaakte kosten over het laatste jaar terug te betalen aan werkgever;
c. beëindiging van de opleiding c.q. cursus zonder ernstige redenen: werknemer dient 100 % van de gemaakte kosten over het laatste jaar terug te betalen aan werkgever.

Om voor vergoeding in aanmerking te blijven komen, dient men zich te houden aan het tempo of de termijn die de betreffende onderwijsinstelling voor de studie heeft gesteld.

Voor schriftelijke studie geldt daarbij dat, indien uw achterstand zonder ons bekende reden is opgelopen tot 2 zendingen, het volgende pakket door u betaald dient te worden.

Indien er dringende redenen zijn om de studie voortijdig te beëindigen, kan Human Resources beslissen van bovenstaande regels af te wijken.

Handtekening Human Resources: .....
Koog aan de Zaan, ...

Bijlage XI - Invallen dagdienst werknemers Onderhoudsdienst in ploegen.

Werknemers van de cao waarmee de werkgever is overeengekomen dat zij zullen worden aangewezen als invaller voor functies in ploegendienst, ontvangen naast de vergoeding zoals genoemd in artikel 14.04 van de cao onderstaande bijzondere beloning.
Aanwijzing zal telkenmale, zolang als noodzakelijk, gebeuren voor een periode van 6 of 7 salarisperiodes.
Genoemde percentages zijn gebaseerd op arbeid gedurende uren tussen maandag 06.00 en vrijdag 22.00 uur. Bij arbeid gedurende weekenduren - vrijdag 22.00 tot maandag 06.00 uur respectievelijk feestdaguren - gelden de volgende percentages:

Weekuren:	Weekenduren:	Feestdaguren:
0,327 %	0,787 %	0,971 %
0,966 %	1,425 %	1,609 %

Invallen in ochtenddienst:

- De werknemer werkt van 06.00 tot 14.00 uur:
hij ontvangt 1,5 uur à 0,327 % van het schaalsalaris en haalgeld
of
hij laat 1,5 compensatie-uren afschrijven en ontvangt 1,5 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.

- De werknemer werkt van 06.00 tot 16.15 uur: hij ontvangt 2 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.

- De werknemer werkt van 07.30 tot 16.15 uur: hij ontvangt 0,5 uur à 0,966 % van het schaalsalaris.

Invallen in middagdienst:

- De werknemer werkt van 14.00 tot 22.00 uur:
hij ontvangt 5,75 uur à 0,327 % van het schaalsalaris en haalgeld
of
hij laat 5,75 compensatie-uren afschrijven en ontvangt 5,75 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.
De werknemer komt de aansluitende werkdag terug in dagdienst om 09.00 uur.

- De werknemer werkt van 07.30 tot 09.00 uur en van 14.00 tot 22.00 uur:
hij ontvangt 4,25 uur à 0,327 % van het schaalsalaris en 1,5 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.
of
hij laat 4,25 compensatie-uren afschrijven en ontvangt 5,75 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.
De werknemer komt de aansluitende werkdag terug in dagdienst om 09.00 uur.

Invallen in nachtdienst:

- De werknemer krijgt verlet van 07.30 tot 16.15 uur en werkt van 22.00 tot 06.00 uur:
hij ontvangt 8 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.

Aansluitend op de nachtdienst krijgt hij 8 slaapuren toegekend. Deze dienen dezelfde dag opgenomen te worden.

NB Er worden geen slaapuren toegekend indien het overwerk wordt verricht in de nacht van vrijdag op zaterdag, zaterdag op zondag of in de nacht voorafgaande aan een feestdag c.q. verplichte snipperdag.
In die gevallen ontvangt hij voor elk gewerkt uur een half uur verzuim met behoud van salaris.

Bijlage XII – Uitvoeringsregeling opheffing WIA-hiatenpensioen

De werkgever sluit een verzekering af voor dekking van het WIA-hiaat. De verzekering dekt een aanvulling tot minimaal 70% van het (gemaximeerde) loon, ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage. De verzekering is van toepassing op alle werknemers tot pensioengerechtigde leeftijd.

Bijlage XIII - Nieuw Overzicht normen Arbeidstijdenwet voor werknemers vanaf 18 jaar en ouder

Bron: https://www.awvn.nl/hr-van a-tot-z/normen-arbeidstijdenwet-3/.

De Arbeidstijdenwet (ATW, wettekst) stelt grenzen aan de maximumarbeidstijd per referentieperiode en geeft normen voor minimumrusttijden. Ook zijn er in de ATW-regels te vinden over het werken op bepaalde tijdstippen, zoals werken op zondag en in de nacht, en over consignatie- en bereikbaarheidsdiensten en aanwezigheidsdiensten.

Alle regels zijn samengevat in onderstaande overzichten van de wettelijke normen rond arbeidstijden en rusttijden.

In de tabellen zijn voor werknemers van 18 jaar of ouder schematisch de normen uit de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet weergegeven, inclusief de *algemene* afwijkingen daarop in het Arbeidstijdenbesluit (ATB). De *sectorale* afwijkingen in het ATB zijn niet in de schema's opgenomen.
In de meeste gevallen is er in de tabellen sprake van een enkelvoudige norm (standaard- en overlegnorm zijn gelijk), die onder alle omstandigheden van toepassing is. In een beperkt aantal gevallen is sprake van een dubbele normstelling. De standaardnorm is dan het uitgangspunt, maar daarvan kan bij collectieve regeling worden afgeweken tot maximaal de overlegnorm. Een collectieve regeling is zowel een cao als een schriftelijke afspraak tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan. Die laatste afspraak mag echter niet strijdig zijn met de inhoud van de cao.

Minimumrusttijden [*1] [*2]	Werknemers 18 jaar en ouder
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, die opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst [*3] **die eindigt na 2:00 uur**	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een reeks van drie of meer achtereenvolgende nachtdiensten [*4]	46 uur

1 De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is voorafgaand aan die betreffende dienst op die ene dag niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die ene dag ook het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt.

2 Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort. Rusttijd is de tijd die geen arbeidstijd is (zie ook voetnoot 9).

3 Waar in de tabel gesproken wordt over een nachtdienst wordt bedoeld een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur wordt verricht.

4 Een reeks van drie of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van de door de wet na zo'n reeks voorgeschreven onafgebroken rusttijd van 46 uur. Na die rust kan opnieuw met een reeks nachtdiensten worden aangevangen.

Pauze [*[5]]	Werknemers 18 jaar en ouder
Arbeidstijd per dienst >5½ uur	**Standaardnorm** Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x¼ uur) **Overlegnorm** Minimaal ¼ uur [*[6]]
Arbeidstijd per dienst >10 uur	**Standaardnorm** Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur) **Overlegnorm** Minimaal ¼ uur [*[18]]

Arbeid op zondag [*[7]] [*[8]]	Werknemers 18 jaar en ouder
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Zondagsbepaling	**Standaardnorm** In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken **Overlegnorm** In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt

5 Met een pauze wordt in deze tabel een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten bedoeld waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Dit geldt zowel voor onbetaalde als doorbetaalde pauzes

6 Als sprake is van alleenarbeid of de aard van de arbeid maakt een pauze onmogelijk, kan bij collectieve regeling worden afgesproken dat de pauze geheel achterwege blijft, mits de gemiddelde arbeidstijd in elke periode van 16 weken niet meer dan gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

7 Met de zondag wordt in deze tabel de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

8 De werknemer die op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overwegingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, kan de werkgever schriftelijk verzoeken om de bepalingen over de zondag op die dag van toepassing te laten zijn. In dat geval verplaatsen de voorschriften uit de wet over de zondag zich naar die dag.

Maximumarbeidstijden [*[9]]	Werknemers 18 jaar en ouder
Arbeidstijd per dienst	12 uur [*[10]]
Arbeidstijd per nachtdienst [*[11]]	**Standaardnorm** 10 uur (maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)
Arbeidstijd per week [*[12]]	60 uur
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	**Standaardnorm** Gemiddeld 55 uur per week
Arbeidstijd per referentieperiode	**Standaardnorm** In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; als sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week

[9] Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd. Onder arbeidstijd wordt verstaan de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht.

[10] Als dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Als feestdag worden aangemerkt Nieuwjaar, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaart, Eerste en Tweede Pinksterdag, 5 december, Eerste en Tweede Kerstdag, alsmede andere door godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen ingegeven dagen waarop vergelijkbare condities met betrekking tot de arbeid gelden als op de genoemde feest-dagen. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

[11] In afwijking van de getoonde standaard- en overlegnorm mag, indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Als feestdag worden aangemerkt Nieuwjaar, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaart, Eerste en Tweede Pinksterdag, 5 december, Eerste en Tweede Kerstdag, alsmede andere door godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen ingegeven dagen waarop vergelijkbare condities met betrekking tot de arbeid gelden als op de genoemde feestdagen. Evenzo mag, indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

[12] Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvouden van deze periode bedoeld. Bij het toepassen van arbeidstijdnormen per referentieperiode moet er rekening mee worden gehouden dat de uren waarop de werknemer de bedongen arbeid zou hebben verricht, maar deze door de uitoefening van zijn taak in het kader van het medezeggenschapsorgaan, ziekte, vakantie, de vervulling van door wet of overheid opgelegde verplichting, welke niet in zijn vrije tijd kon geschieden, of als gevolg van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, bedoeld in artikel 4:1, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg, niet heeft verricht, worden meegeteld als arbeidstijd.

Volume nachtdienst	Werknemers 18 jaar en ouder
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	**Standaardnorm** In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks [*[13]] met één of meer nachtdiensten	**Standaardnorm** 7 diensten

Consignatie [*[14]]	Werknemers 18 jaar en ouder
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	**Standaardnorm** 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	Gemiddeld 48 uur per week; bij meer dan 16x consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur in 16 weken: (a) gemiddeld 40 uur per week, of (b) gemiddeld 45 uur per week mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd

[13] Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

[14] Consignatie is de bereikbaarheid van de werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Met andere woorden: via de figuur van consignatie kunnen bij een oproep de voorschriften over de rusttijden en pauzes terzijde worden gelegd. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

Aanwezigheidsdienst [*[15]]	Werknemers 18 jaar en ouder
Maximumaantal aanwezigheidsdiensten in elke periode van 26 weken	**Standaardnorm** Niet toegestaan
Onafgebroken rusttijd voor en na een aanwezigheidsdienst	**Standaardnorm** n.v.t.
Onafgebroken rusttijden in elke periode van 7 x 24 uur	**Standaardnorm** n.v.t.
Maximumarbeidstijd in elke periode van 26 weken	**Standaardnorm** n.v.t.

Slotopmerkingen

De in bovenstaande tabellen opgenomen normen zijn niet van toepassing op werknemers van 18 jaar en ouder die in 2018 een vast jaarinkomen hebben dat hoger is dan € 61.350 bruto. Voor deeltijders geldt dit bedrag naar rato van hun deeltijdpercentage.
Als werknemers arbeid in nachtdienst plegen te verrichten of arbeid waaraan of in rechtstreeks verband waarmee ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden, dan blijven de normen wel op hen van toepassing.
Tot slot geldt dat alle normen, met uitzondering van arbeid op zondag, de maximumarbeidstijd per referentieperiode en consignatie, niet van toepassing zijn bij plotseling onvoorziene situaties met ernstig gevaar voor personen of goederen. Rusttijd die daardoor niet genoten wordt, moet de werkgever na afloop van die situatie zo spoedig mogelijk compenseren.

- Wettelijke normen arbeids- en rusttijden 16- en 17-jarigen
- Sectorale afwijkingen Arbeidstijdenbesluit (ATB)

[15] Een aanwezigheidsdienst is een dienst van maximaal 24 uur lang waarin de werknemer, eventueel naast de normale bedongen arbeid, verplicht op de werkplek aanwezig is om bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Zowel de normale arbeid als de verplichte aanwezigheid op de werkplek geldt daarbij als arbeidstijd. Het gebruik van dergelijke diensten is alleen toegestaan als de aard van de arbeid dit noodzakelijk maakt en die arbeid redelijkerwijs niet anders kan worden georganiseerd. Een aanwezigheidsdienst wordt niet als nachtdienst aangemerkt. De normale voorschriften over de minimumrusttijden en maximumarbeidstijden uit de tabel zijn niet op aanwezigheidsdiensten van toepassing.

Bijlage XIV - Addendum cao Tate & Lyle 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028

Overwegingen:

A. Partijen zijn betrokken bij het periodieke arbeidsvoorwaardenoverleg met als doel het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van Tate & Lyle;
B. Partijen zijn op 25 maart 2026 een onderhandelingsresultaat overeengekomen wat heeft geleid tot de nieuwe Tate & Lyle cao met een looptijd van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028.
C. De tekst van dat onderhandelingsresultaat is gezamenlijk opgesteld en bevat een uitputtende opsomming van de bereikte afspraken. De nieuwe Regeling voor Vervroegde Uittreding ("**RVU** ") wordt in het onderhandelingsresultaat niet genoemd.
D. Na afronding van de onderhandelingen hebben Partijen op 4 augustus 2026 gesproken over de wenselijkheid van het toevoegen van een afspraak over een nieuwe RVU aan de Tate & Lyle cao en zijn tot overeenstemming gekomen dat afspraken over een nieuwe RVU in de vorm van een addendum wordt toegevoegd aan de nieuwe cao. Het gaat hier om de RVU zoals besproken in de RVU-werkgroep waar Partijen onderdeel van zijn.
E. Partijen zijn overeengekomen dat de afspraken over de nieuwe RVU een onlosmakelijk onderdeel zijn van de reeds afgesloten cao zodat deze overeenkomst niet gericht is op het creëren van een afzonderlijke afspraak over een RVU. Een eventuele opvolgende afspraak over een RVU zal steeds onderdeel zijn van de cao-onderhandelingen en het al dan niet voortzetten van een RVU is dan ook het resultaat van een afspraak over het volledige pakket aan arbeidsvoorwaarden.
F. De kosten van deelname aan deze nieuwe RVU-regeling zoals overeengekomen in dit addendum zullen integraal onderdeel zijn van de onderhandelingen voor de nieuwe cao vanaf 1 april 2028.
G. Partijen wensen de gemaakte afspraken in deze overeenkomst neer te leggen en die als addendum toe te voegen aan de Tate & Lyle cao.

Gemaakte afspraken over de nieuwe Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Doel van de regeling

De Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) biedt werknemers die langdurig zwaar werk hebben verricht de mogelijkheid om uiterlijk 24 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst te treden met een eenmalige uitkering binnen de fiscale RVU-vrijstelling.

Looptijd van de regeling en maximaal aantal deelnemers

De RVU wordt opengesteld vanaf 1 april 2027. De duur van deze RVU is gelijk aan de looptijd van de huidige cao zodat deze RVU eindigt op 31 maart 2028. Gedurende de looptijd van deze RVU wordt deze opengesteld voor maximaal drie deelnemers. Selectie bij meer dan drie aanmeldingen is op basis van meeste dienstjaren bij Tate & Lyle.

Voorwaarden voor deelname

De werknemer komt in aanmerking voor de RVU wanneer is voldaan aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

a. de werknemer is werkzaam of werkzaam geweest in een functie die positief is gevalideerd als ‘zwaar werk’ functie door TNO;

b. de werknemer kan maximaal 24 maanden vóór de AOW-gerechtigde leeftijd gebruikmaken van de regeling;

c. de werknemer is minimaal 10 jaar werkzaam geweest in een ‘zwaar werk’ functie zoals die door cao partijen is bepaald;

d. de werknemer is minimaal 5 jaar in dienst bij Tate & Lyle op het moment van aanvraag, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer het dienstverband wil beëindigen om gebruik te maken van de RVU-regeling.

e. de werknemer dient zich uiterlijk 1 november 2026 aan te melden bij de afdeling HR en diens leidinggevende. Medewerkers worden uiterlijk 15 november 2026 op de hoogte gesteld over hun deelname.

Dienstjaren in een ‘zwaar werk’ functie bij vorige werkgever (s)
Dienstjaren gewerkt in een ‘zwaar werk’ functie bij vorige werkgever(s) worden meegenomen bij de bepaling of er sprake is van minimaal 10 jaar werkzaam zijn geweest in een ‘zwaar werk’ functie. Voorwaarde hierbij is wel dat de werknemer dient aan te tonen dat er sprake is geweest van het werkzaam zijn in een ‘zwaar werk’ functie. Dit kan onder meer worden vastgesteld op basis van: referenties, loonstroken, functieomschrijvingen, of overige relevante bewijsstukken waaruit de aard van de werkzaamheden blijkt. Uiteindelijk bepaalt de RVU-werkgroep of er sprake is van werkzaamheden in een 'zwaar werk' functie.

Dienstjaren als uitzendkracht
Dienstjaren gewerkt in een ‘zwaar werk’ functie als uitzendkracht bij Tate & Lyle tellen mee bij het bepalen van het aantal jaren gewerkt in een ‘zwaar werk’ functie.

Hoogte van de uitkering
De uitkering wordt verstrekt als een eenmalige bruto betaling en bedraagt in enig jaar de maximaal geldende fiscale RVU-drempelvrijstelling zoals bepaald door de wetgever (in 2026 is dit €2.657 bruto per maand). Er vindt geen naar-rato-betaling plaats indien de werknemer gebruikmaakt van een minder-werken-regeling. In andere gevallen van een parttime dienstverband wordt de uitkering wél naar rato toegekend.

Opzegging dienstverband
Voor deelname aan de regeling dient de werknemer het dienstverband schriftelijk op te zeggen, de opzegging dient uiterlijk 1 december 2026 te zijn verstuurd. De RVU kan niet met terugwerkende kracht worden toegekend.

Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze regeling tot een kennelijk onredelijke situatie leidt, kunnen de werkgever en de RVU-werkgroep — na overleg met de werknemer — gemotiveerd besluiten af te wijken van de bepalingen in dit artikel.

Voorbehoud wet- en regelgeving
Deze RVU blijft uitsluitend van kracht zolang deze binnen de wettelijke kaders en de fiscale drempelvrijstelling valt. Bij wijzigingen in relevante wet- en regelgeving behoudt Tate & Lyle zich het recht voor de RVU aan te passen of in te trekken.

Evaluatie moment
Het evaluatiemoment wordt ingepland om de werking, doelmatigheid en de financiële houdbaarheid van de RVU te evalueren en zal plaatsvinden in 2028. Dit moment hangt samen met het evaluatiemoment van de overheid omtrent deze regeling.

Bezwaarprocedure
Een medewerker die van mening is dat zijn of haar functie ten onrechte niet is aangemerkt als 'zwaar werk' functie in de zin van de RVU, heeft het recht om hier tegen schriftelijk bezwaar te maken bij de afdeling HR van Tate & Lyle. In dit bezwaar dient de werknemer te motiveren waarom de werknemer van mening is dat zijn functie wel aangemerkt moet worden als een 'zwaar werk' functie. De RVU-werkgroep zal vervolgens dit bezwaar in behandeling nemen. De RVU-werkgroep informeert de werknemer binnen 4 weken na het ingediende bezwaar over het wel of niet honoreren van het bezwaar, inclusief de hierbij behorende motivatie van de RVU-werkgroep.
Partijen zijn akkoord met bovenstaand addendum middels ondertekening van de akkoordverklaring.