

FNV

T.a.v. Paul van Boxtel

Postbus 9208

3506 GE UTRECHT

CNV

T.a.v. Sharon van Boxmeer

Postbus 2525

3500 GM UTRECHT

Son, 17 november 2025

Betreft: Aangepast verbeterd eindbod

Geachte heer Van Boxtel, geachte mevrouw Van Boxmeer,

Zoals afgesproken treffen jullie hierbij het aangepaste verbeterd eindbod van de werkgever aan betreffende de cao voor het tijdvak 1 juli 2025 tot en met 30 september 2026.

We realiseren ons dat we vanuit onze verantwoordelijkheid als goed werkgever en vanuit verantwoord ondernemerschap aan moeten en willen sluiten bij de ontwikkelingen op loongebied in de markt ten einde marktconform te betalen. We hebben in ons verbeterde loonbod dan ook zorgvuldige afwegingen gemaakt rekening houdend met arbeidsmarkt, loonontwikkelingen en recentelijke cao-afspraken in Nederland.

De aanpassingen op het verbeterd eindbod zijn dan ook tot stand gekomen rekening houdend met bovengenoemde uitgangspunten.

Naast het onderwerp loonontwikkeling willen we benadrukken dat we actief werken aan het realiseren van de juiste randvoorwaarden voor onderwerpen als duurzame inzetbaarheid, een generatiepactregeling en beperking van overuren met als doel om daarmee een gezonde, duurzame werkomgeving te realiseren.

We staan in basis positief tegenover de inzet van een generatiepactregeling mits we de juiste randvoorwaarden kunnen realiseren, ten einde dit te kunnen bereiken zullen we op basis van analyses op afdelingsniveau en consultatie van de medewerkers de mogelijkheden uitwerken. Daarna zullen we hierover met de cao-partners nader in overleg treden.

We hechten er waarde aan om het onderwerp duurzame inzetbaarheid in brede zin te benaderen en zullen dan ook vanuit de optiek van levensfase-bewust personeelsbeleid aandacht besteden aan de wensen van medewerkers binnen de verschillende levensfasen die in de organisatie werkzaam zijn.

Wij spreken nogmaals de bereidheid uit om, mede afhankelijk van de definitieve invulling van daarvoor geoormerkte zware beroepen, de RVU - regeling te continueren. Hiertoe hebben wij een passage in het eindbod opgenomen

Invulling geven aan structureel overleg tussen werkgever en vakbonden achten wij verder belangrijk om de communicatie te optimaliseren, onderwerpen vroegtijdig te kunnen duiden, discussies te kanaliseren en de gang van zaken binnen de onderneming toe te lichten. Om die reden willen wij een structureel periodiek overleg plannen om tussentijds elkaar over ontwikkelingen bij te praten.

Concreet stellen we het volgende aangepaste eindbod voor:

Loon en looncomponenten

- Vanaf 1 juli 2025 een structurele verhoging van 4,25% en vanaf 1 juli 2026 een structurele verhoging van 1%.
- Betaling van wachtoverdracht *) in basis voor de 3 en 5 ploegendienst, deze betaling zal in de vorm van een 3% toeslag worden uitbetaald (miv 01-07-2025). Indien er op een locatie in een 2 ploegendienst eveneens al sprake is van wachtoverdracht zal deze regel ook worden toegepast. De toeslag wordt uitbetaald per gewerkte dienst.
- Betaling van vakantietoelage over overwerk, indien overwerk direct uitbetaald wordt. Dit geldt niet voor overwerk dat wordt bijgeschreven op een TvT-saldo (miv 01-07-2025).
- Verhoging van de reiskosten woon-werk naar 0,23 ct per km (volgens de bestaande regeling met een max van 30 km enkele reis), we gaan geen automatische aanpassing toepassen (miv 01-07-2025).
- Ploegentoeslag over overwerk wordt toegepast met ingang van 01-07-2025 over de uren die worden uitbetaald op alle drie de locaties.

Looptijd

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

Duurzame inzetbaarheid

In het eerste halfjaar van 2025 is er door een externe partij een onderzoek gedaan naar duurzame inzetbaarheid. Zoals aangegeven in het rapport wordt momenteel niet aan alle randvoorwaarden voldaan voor de invoering van een generatiepact-regeling. De conclusies vanuit dit onderzoek dienen op bedrijfs- en afdelingsniveau nog verder te worden onderzocht.

Als organisatie staan we positief tegenover het realiseren van een generatiepact-regeling. We zullen ervoor zorgdragen dat we voor het einde van de looptijd op alle drie de locaties de regeling hebben geïmplementeerd.

Ons doel is om, zodra de juiste randvoorwaarden zijn gerealiseerd, het generatiepact daadwerkelijk te implementeren. Naast een juiste analyse van de inzetbaarheid en roosters worden eveneens medewerkers uit de organisatie betrokken zodat we de behoeften vanuit de afdelingen kunnen meenemen in de besluitvorming.

*) Onder de wachtoverdracht paragraaf valt naast de overdracht van taken naar de volgende ploeg eveneens de tijd om om te kleden en op de werkplek te geraken.

Aspecten zoals het generatiepact (bijvoorbeeld 80-90-100 regeling), de vernieuwde Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) die in gaat op 1-1-2026, overwerk, 85% dagen overgangsregeling en verlofstuwmeren worden meegenomen in de analyses.

We hebben een stappenplan gedefinieerd om concreter invulling te geven aan de vervolgstappen:

- Informeren lokale Ondernemingsraden over SPDI rapportage (2 september afgerond)
- Informeren medewerkers over rapport SPDI (eind september afgerond)
- Onderzoek (Q3), afstemming en waar mogelijk implementatie ploegenstructuur Son (Q1/Q2 26)
- Opzet randvoorwaarden 80-90-100 regeling (Q1 2026)
- Onderzoek / analyse generatiepact per locatie/ afdeling (Q1 26)
- Inventarisatie duurzame inzetbaarheid leeftijdsgroepen (Q1 26)
- Overleg met medewerkers (vertegenwoordiging) over inzet duurzame inzetbaarheid (Q1 2026)
- Inzet pilot generatiepact op de locatie Burgum (Q1 2026)
- Plan voor reductie en spreiding overwerk; streefgetal < 5% (Q1 & Q2 2026)
- Plan voor opname verlof (Q1 & Q2 2026) gekoppeld aan een stuwmeer reductieplan (Q4 2026)
- Implementatie generatiepact regeling voor einde looptijd op alle drie de bedrijven.

Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

De RVU-regeling wordt verlengd binnen de afgesproken wettelijke kaders. TNO heeft in 2025 een Expertisecentrum 'Zwaar Werk' opgezet. Ze hebben voor de RVU-regeling een beoordelingskader opgesteld dat rekening houdt met fysieke, psychosociale en cognitieve belasting, werktijden en werkdruk. TNO beoordeelt of de door cao-partijen gemaakte afspraken voor zwaar werk objectief onderbouwd en gevalideerd zijn. Op basis van het beoordelingskader TNO zullen Darling Ingredients en de vakbonden in overleg gaan om verdere afspraken te maken over de definitie van zwaar werk en om te bepalen welke medewerkers binnen Darling Ingredients in aanmerking komen voor de vernieuwde RVU-regeling. Medio december 2025 wordt er een afspraak ingepland met vakbonden om de lijst door te nemen met functies.

Structureel operationeel periodiek overleg

Vakbondsbestuurders, HR Manager en voor het onderwerp noodzakelijke gesprekspartners zullen minimaal 2 x per jaar een vergadering beleggen om informatie uit te wisselen, operationele punten te bespreken en de situatie binnen het bedrijf toe te lichten.

Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van de cao zal de vakbondscontributie gefaciliteerd worden binnen de werkkostenregeling.

Werkgeversbijdrageregeling

Deze regeling wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.

Chauffeursregeling

Zoals in voorgaande cao-overeenkomst vastgelegd zal voor 1-2-2026 een afgestemde / aangepaste chauffeursregeling worden overeengekomen. In een werkgroep wordt grondig onderzoek gedaan naar de beldienst en de 160-uur regeling. Op basis van de uitkomsten overleggen vakbonden en Darling Ingredients over vormen van een nieuwe regeling, die voldoet aan wet- en regelgeving, past binnen de organisatie en een evenwicht biedt tussen de flexibiliteit en efficiëntie van het bedrijf en de belangen van de medewerkers.

De werkgroep heeft als doel uiterlijk in januari 2026 met concrete cao-voorstellen te komen, waarbij een gezamenlijke oplossing centraal staat. Desgewenst worden er gezamenlijk hulpbronnen ingeschakeld. Medio december 2025 zullen we een afspraak inplannen met vakbonden en de werkgroep van chauffeurs.

Overwerk en Ploegendiensten

De hoeveelheid overuren en de ploegenroosters worden binnen Darling Ingredients onderzocht. Darling Ingredients is hiervoor met AWWN een project gestart om de uitgangspunten van nieuwe roosters te definiëren. Uitgangspunten in deze zijn reductie van structurele overuren, het terugbrengen van de stuwmeren en de inzet van gezonde(re) roosters. In november wordt de werkgroep Roosters voor Rendac Son en Ecoson opgestart.

Overige gemaakte afspraken

Tijdens de cao-besprekingen zijn er over verschillende andere onderwerpen afspraken gemaakt.

Deze vindt u hieronder terug:

- **Minimale loongrens van €16,-:** Binnen Darling Ingredients wordt de minimale loongrens reeds toegepast. Er bestaat nog een schaal A bij Sonac Vuren met een uurloon onder de €16,-, maar hier worden geen vaste functies op ingeschaald; uitsluitend vakantie- en weekendwerkers.
- **Meerwerk is overwerk:** Is met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2024 verrekend. Deze toepassing is tevens verwerkt in de nieuwe CAO-teksten.
- **Uitzendkrachten:** Binnen Darling Ingredients worden uitzendkrachten niet ingezet voor structureel werk, maar uitsluitend ter vervanging bij openstaande vacatures, piekbelasting of ziekte.
- **EHBO- en BHV-vergoeding:** De bestaande regelingen op EHBO- en BHV-vergoeding worden opgenomen in de CAO.
- **Consignatiedienst (km-vergoeding + reistijd):** Darling Ingredients zal de daadwerkelijke kilometervergoeding betalen in plaats van de begrensde vergoeding tot 30 km. De reistijdvergoeding is in Son en Burgum al geregeld in de CAO, via het concept haaluren. Voor Vuren is afgesproken om de haalurenregeling toe te passen (vanaf 01-07-2025), dit vertaalt zich in 2 uur à 100% op doordeweekse dagen en 3 uur à 100% in het weekend.

- **Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:** Verzoek om na één contract voor bepaalde tijd direct een contract voor onbepaalde tijd te geven. We hebben aangegeven dat we binnen Darling Ingredients deze intentie hebben. Enige flexibiliteit is gewenst om bij twijfel na een bepaalde tijd contract opnieuw een contract voor bepaalde tijd te kunnen aanbieden.
- **Harmonisatie arbeidsvoorwaarden:** We starten een verkennend traject voor 2026.

We gaan er vanuit u met dit schrijven op de juiste wijze te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Joost Coremans