

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR WERKNEMERS BIJ
C&D FOODS (NETHERLANDS) B.V.
IJMUIDEN

1 april 2025 TOT EN MET 31 maart 2026



DEFINITIES	4
ARTIKEL 1 AANNEMING EN BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND.....	5
ARTIKEL 2 PROEFTIJD	5
ARTIKEL 3 CONTRACTUELE ARBEIDSDUUR	5
ARTIKEL 4 DEELTIJD	6
ARTIKEL 5 ROOSTERS RESP. ARBEIDSDUURVERKORTING	6
ARTIKEL 6 WERKTIJDEN	6
ARTIKEL 7 OVERWERK.....	7
ARTIKEL 8 TOEPASSING SALARISSCHALEN	7
ARTIKEL 9 PROMOTIE, LOONAANPASSING EN WAARNEMING	7
ARTIKEL 10 VAKANTIE	9
ARTIKEL 10-A REGELING KOPEN/VERKOPEN VAKANTIEDAGEN	10
ARTIKEL 11 FEESTDAGEN.....	11
ARTIKEL 12 VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS	11
ARTIKEL 13 UITZENDKRACHTEN.....	13
ARTIKEL 14 VAKANTIETOESLAG.....	13
ARTIKEL 15 PLOEGENTOESLAGEN	13
ARTIKEL 16 OVERWERKTOESLAG.....	14
ARTIKEL 17 VERGOEDINGEN BIJ CONSIGNATIE EN EXTRA OPKOMST	15
ARTIKEL 18 OVERIGE TOESLAGEN.....	15
ARTIKEL 19 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID, LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE	16
ARTIKEL 20 VERZUIMBEGELEIDING	17
ARTIKEL 21 OVERLIJDENSUITKERING	18
ARTIKEL 22 COMPENSATIEREGELING IVM VERVALLEN (AANVULLENDE) VUT REGELING.....	18
ARTIKEL 23 PENSIOEN	18
ARTIKEL 24 WERKGEVERSBIJDRAGE	18
ARTIKEL 25 SCHOLING	18
ARTIKEL 26 ZORGVERZEKERING.....	19
ARTIKEL 27 WERKERVERVARINGSPLAATSEN.....	19
ARTIKEL 28 VERPLICHTINGEN VAN DE VAKORGANISATIE.....	19
ARTIKEL 29 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	19
ARTIKEL 30 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	20
ARTIKEL 31 WERKGELEGENHEID	21
ARTIKEL 32 AFWIJKENDE GUNSTIGER BEPALINGEN.....	21
ARTIKEL 33 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	21
ARTIKEL 34 DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING	22
BIJLAGE I BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING.....	23

BIJLAGE II SALARISSCHALEN	24
BIJLAGE III ANTI-DISCRIMINATIEPROTOCOL.....	25
BIJLAGE IV FACILITEITENREGELING TEN BEHOEVE VAN HET VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING.....	26
BIJLAGE V UITGANGSPUNTEN EN HOOFDKENMERKEN PENSIOEN	28
BIJLAGE VI PROTOCOL AFSPRAKEN CAO 1 april 2025 t/m 31 maart 2026.....	32

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

C&D Foods (Netherlands) B.V. te IJmuiden, als partij enerzijds

en

FNV te Utrecht; als partij ter andere zijde,

Zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

DEFINITIES

1. Werkgever : C&D Foods (Netherlands) B.V. te IJmuiden; verder C&D Foods
2. Werknemer : iedere werknemer/werkneemster in dienst van werkgever werkzaam in IJmuiden en ingedeeld in functiegroep 1 t/m 9.
3. Vakorganisatie : contractant ter andere zijde;
4. Dienstrooster : onder dienstrooster wordt verstaan elke door de werkgever conform de wet op Ondernemingsraden, vastgestelde werktijdregeling van een week of langer;
5. Schaalsalaris : het salaris per maand, als geregeld in bijlage II;
6. Maandsalaris : schaalsalaris plus ploegentoeslag plus vervangingstoeslag
7. Maandinkomen : maandsalaris plus persoonlijke toeslag;
8. Jaarinkomen : de 12 maandinkomens over de periode 1 januari - 31 december bij elkaar opgeteld;
9. Uursalaris : schaalsalaris gedeeld door de breuk:
(contractuele arbeidsduur per week x 13 weken) / 3
10. Uurinkomen : maandinkomen gedeeld door de breuk:
(contractuele arbeidsduur per week x 13 weken) / 3
11. Partner : hij/zij die een gemeenschappelijke huishouding voert met de werknemer, hetgeen blijkt uit een door een notaris opgesteld samenlevingscontract. De werkgever kan de werknemer verzoeken gegevens van de partner te verstrekken.

ARTIKEL 1 AANNEMING EN BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

1. Aard van het dienstverband

Het dienstverband met de werknemer wordt aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of het dienstverband voor bepaalde danwel voor onbepaalde tijd is aangegaan. Als dit niet is opgenomen is er een dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

De gehele periode die werknemer voorafgaand aan zijn indiensttreding bij werkgever als uitzendkracht binnen de onderneming heeft doorgebracht, wordt geteld als één schakel in de keten zoals bedoeld in de Wet Werk & Zekerheid.

2. Opzegtermijn en opzegging

- a. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt overeenkomstig artikel 672 BW bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt een maand.
- c. De opzegging geschiedt tegen het einde van de kalendermaand.
- d. De opzegtermijn wordt verkort met de duur van de ontslagvergunningsprocedure vanaf het moment van de verzending van de vergunningaanvraag tot het moment van de vergunningverlening, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.

3. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 en 679 BW wordt de dienstbetrekking onmiddellijk beëindigd.

4. De dienstbetrekking van de werknemer eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zonder dat daartoe opzegging vereist is.

ARTIKEL 2 PROEFTIJD

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst hebben werkgever en werknemer een gelijke proeftijd.

De proeftijd bedraagt:

- Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van tenminste twee jaar maximaal twee maanden.
- Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar en voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin het einde niet op een kalenderdatum is vastgesteld geldt één maand.
- Bij contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of korter is geen proeftijd toegestaan.

ARTIKEL 3 CONTRACTUELE ARBEIDSDUUR

- a) De contractuele arbeidsduur voor werknemers in dagdienst, 2-, 3- en 4-ploegendienst bedraagt 36 uur gemiddeld op jaarbasis.
- b) De contractuele arbeidsduur voor werknemers in 5-ploegendienst bedraagt 33,6 uur per week, gemiddeld op jaarbasis.
- c) De contractuele arbeidsduur voor werknemers in dagdienst en die tot 1 april 2023 ingedeeld waren in de HAY schalen, bedraagt gemiddeld op jaarbasis netto 37 uur per week met 2 uur ATV opbouw.

ARTIKEL 4 DEELTIJD

Voor werknemers met een deeltijd dienstverband gelden de in deze cao opgenomen arbeidsvoorwaarden naar rato van de omvang van het dienstverband.

ARTIKEL 5 ROOSTERS RESP. ARBEIDSDUURVERKORTING

1. Voor de werknemer werkzaam in de dagdienst, wordt de contractuele arbeidsduur op jaarbasis bereikt vanuit roosters – opgesteld conform de bepalingen van art. 6 – waarin zo nodig roostervrije uren (danwel dagen/diensten) zijn verwerkt (bijv.: 184 uur / 23 dagen bij een rooster van 40 uur per week). Voor zover deze uren/dagen/diensten niet of niet volledig in het rooster verwerkt zijn, worden ze aan het begin van het kalenderjaar ingeroosterd.
Voor de werknemer werkzaam in ploegdienst is de arbeidsduurverkorting al in het rooster opgenomen en is derhalve geen sprake van roostervrije uren/dagen/diensten.
2. Roosters resp. eventueel in te roosteren roostervrije uren/dagen/diensten worden in overleg tussen de werkgever en de werknemer dan wel de Ondernemingsraad vastgesteld. Bij blijvend verschil van inzicht over de vaststelling van roostervrije uren/dagen/diensten zal de werkgever in overleg met de vakorganisatie de vaststelling van de roostervrije uren/dagen/diensten bepalen.
3. Niet genoten roostervrije uren/dagen/diensten vervallen aan het eind van het kalenderjaar, met uitzondering van de uren/dagen/diensten waarop de werknemer op verzoek van de werkgever heeft gewerkt. Heeft de werknemer op een roostervrije dag/dienst gewerkt, dan ontvangt hij hiervoor een vervangende roostervrije dag/dienst.

De werknemer heeft recht op een vervangende roostervrije dag/dienst, indien hij gelijktijdig met diezelfde dag/dienst verzuim met behoud van salaris, zoals is bepaald in artikel 12 lid 1, heeft genoten.

In geval van ziekte op roostervrije dagen/diensten die (om bedrijfsmatige redenen) niet zijn of konden worden ingeroosterd, vindt compensatie plaats door middel van het vaststellen van vervangende data voor deze roostervrije dagen/diensten, zulks echter met een maximum van 6½ roostervrije dagen/diensten per jaar. Compensatie vindt tevens plaats bij voorgeschreven clustering en wel vanaf de tweede dag van de clustering. Deze regeling is alleen van toepassing gedurende het eerste jaar van ziekte.

Roostervrije dagen/diensten die in het rooster zijn verwerkt worden niet gecompenseerd.

ARTIKEL 6 WERKTIJDEN

1. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster. Het dienstrooster voor de werknemer werkzaam in de dagdienst, de 2- of 3 ploegdienst beslaat een periode van 12 aaneengesloten weken. Het dienstrooster voor de werknemer werkzaam in de 4- of 5-ploegdienst beslaat een periode die gelijk is aan de cyclus van het rooster. Het dienstrooster wordt minimaal één maand voor de ingangsdatum aan de werknemer bekend gemaakt.
2. De normale werktijden liggen voor:
 - de dagdienst op maan- t/m vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur;
 - de 2-ploegdienst op maan- t/m vrijdag tussen 06.00 en 24.00 uur;
 - de 3-ploegdienst tussen zondag 22.00 en zaterdag 06.00 uur;
 - de 4- en 5-ploegdienst op alle dagen en uren van de week.

Indien er buiten de hier genoemde werktijden op zaterdag wordt geroosterd liggen de werktijden voor de 2- en 3-ploegdienst tussen 06.00 en 22.00 uur.

3. Inrichting van de roosters

- De arbeidstijd per week voor de werknemer bedraagt maximaal 48 uur.
- De arbeidstijd per dag voor de werknemer bedraagt maximaal 9 uur (in overleg met OR voor uitzonderlijke situaties: 12 uur).

- Werknemers werkzaam in de 3- en 4-ploegendienst kunnen op maximaal 4 zaterdagen per jaar gevraagd worden overwerk te verrichten.
- Werknemers werkzaam in de dagdienst, de 2- en 3-ploegendienst, kunnen niet op zaterdagen voorafgaand aan feestdagen als genoemd in artikel 11 lid 1, worden ingeroosterd.
- Indien bij werknemers werkzaam in de dagdienst de zaterdag als werkdag is ingeroosterd, kan de daaropvolgende maandag niet als werkdag worden ingeroosterd.
- Indien bij werknemers werkzaam in de 2- en 3-ploegendienst de zaterdag als werkdag is ingeroosterd, kan niet de daarop volgende zaterdag nog een werkdag worden ingeroosterd.
- De werkgever streeft ernaar om voor werknemers werkzaam in de dagdienst, de 2- en 3-ploegendienst geen zaterdagen in te roosteren in de maand juli tot en met de tweede week van augustus.

ARTIKEL 7 OVERWERK

1. Er is sprake van overwerk, wanneer de werknemer in opdracht van de leidinggevende buiten het dienstrooster werk verricht.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar het is voor de werknemers verplicht indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, voor zover de wet of een krachtens de wet gegeven voorschrift zulks niet verbiedt.
3. Indien overwerk niet is voorzien kan de werknemer verplicht worden tot overwerk.
4. Overwerk wordt in principe gecompenseerd door middel van tijd voor tijd, tenzij er andere afspraken zijn gemaakt tussen werknemer en leidinggevende. In dat geval worden de overuren (geheel of gedeeltelijk) uitbetaald in geld.
5. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet tot overwerk worden verplicht.

ARTIKEL 8 TOEPASSING SALARISSCHALEN

1. De functies van de werknemers zijn met behulp van het ORBA systeem van functiewaardering gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen. Het niveau van de functie bepaalt welke salarisschaal op de werknemer van toepassing is.
2. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal met een aanvangs- en eindsalaris. De bedragen in de salarisschalen zijn brutobedragen per maand.

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

Jaarlijks verhoogt werkgever het schaalsalaris van de werknemer met tenminste 1% en maximaal 4% op basis van zijn/haar functioneren.

ARTIKEL 9 PROMOTIE, LOONAANPASSING EN WAARNEMING

1. **Promotie**
Bij promotie naar een hogere functie ontvangt de werknemer tenminste het aanvangssalaris van de nieuwe salarisschaal, tenzij het huidige salaris hoger ligt dan het aanvangssalaris. In dat geval is de verhoging tenminste 2,5% van het huidige schaalsalaris.
2. **Tussentijdse promotie**
Werknemers die definitief worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en die 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 plaatsgevonden.

3. **Loonaanpassing**

Per 1 april 2025 geldt een structurele verhoging van de salarissen van 4%.

4. **Bonus (extra bruto uitkering)**

De gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle werknemers binnen C&D Foods voor het behalen van audits en GMP wil C&D Foods belonen met een toekenning van een extra bruto uitkering van € 200,- per behaalde doelstelling. De twee doelstellingen zijn als volgt vastgesteld:

Doelstelling 1	BRC audit → waardering minimaal A+ en Tesco audit → waardering Green
Doelstelling 2	Good Manufacturing Practice' (GMP) gemeten over het cao jaar 2025 -2026 dient een gemiddelde score te hebben van 85%.

Uitkering van de bonus die bij de behaalde doelstelling behoort, zal plaats vinden in april 2026.

Overmacht

Uitzonderlijke situaties (overmacht) die van negatieve invloed zijn op de resultaten van de doelstellingen 1 en 2 (voornoemde audits en de gemiddelde GMP score), zullen buiten beschouwing worden gelaten bij het vaststellen van de resultaten. Er is sprake van overmacht als werknemers geen invloed op de situatie hebben gehad.

Voorwaarden uitkering audits

- De € 200,- bruto uitkering voor doelstelling 1 (de audits) wordt uitgekeerd als beide audits zijn gehouden en met goed resultaat zijn afgerond.
- Als er op 31 maart 2026 geen of slechts één van de genoemde audits heeft plaatsgevonden, zal de € 200,- bruto uitkering voor doelstelling 1 alsnog in zijn geheel in april 2026 worden uitbetaald.
- Als er op 31 maart 2026 wel 2 audits zijn gehouden, maar slechts 1 audit wordt positief afgerond, wordt er geen bruto uitkering van € 200,- betaald.

5. **Waarneming hoger ingedeelde functie**

Werknemers die tenminste vijf dagen in één cao-jaar voor een belangrijk deel de verantwoordelijkheden van een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in hun eigen functiegroep.

De werknemer heeft recht op een waarnemingstoeslag:

- Na afloop van tenminste 5 enkele dagen waarneming, of
- Na afloop van een periode van waarneming die tenminste 5 aaneengesloten dagen heeft geduurd.

De werknemer krijgt met terugwerkende kracht een toeslag naar evenredigheid over het aantal waargenomen diensten. Deze toeslag is gebaseerd op het verschilbedrag tussen de aanvangsschaalsalarissen van de twee betrokken functiegroepen. De bij de hogere functie behorende ploegentoeslag wordt eveneens toegekend.

Deze toeslag wordt niet toegekend:

- aan de werknemer voor wie bij de bepaling van zijn schaalsalaris met eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden, hetgeen (schriftelijk) dient te zijn vastgelegd;
- aan de werknemer die in opleiding is voor de hogere functie. Bij de aanvang van een opleiding voor een (nieuwe) functie zal per geval vooraf in alle redelijkheid door de werkgever worden bepaald hoe lang de opleiding zal gaan duren, en wanneer de salariering behorende bij de (nieuwe) functie ingaat.

6. **Tijdelijke waarneming lager ingedeelde functie**

Werknemers die tijdelijk in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven in hun oude functiegroep ingedeeld. Een tijdelijke plaatsing in een lager ingedeelde functie kan maximaal zes maanden duren.

7. **Beroepsprocedure**

Als een werknemer het niet of niet meer eens is met zijn functie indeling, dan kan hij beroep aan tekenen. De beroepsprocedure is in bijlage I opgenomen.

ARTIKEL 10 VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig kalenderjaar tot 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
2. Onder werkdagen worden verstaan de dagen / diensten waarop de werknemer volgens dienstrooster moet werken.

3. **Duur van de vakantie**

Iedere werknemer heeft voor elke volle gewerkte kalendermaand recht op wettelijke dagen en bovenwettelijke dagen.

Bij een fulltime dienstverband heeft de werknemer recht op viermaal de wekelijkse arbeidsduur is 144 wettelijke vakantie-uren.

Bij een fulltime dienstverband heeft de werknemer recht op 56 bovenwettelijke vakantie-uren.

De opbouw van bovenwettelijke dagen zal worden stopgezet in geval van ziekte langer dan 2 weken.

4. **Opname vakantiedagen**

Werknemers hebben het recht op drie weken aaneengesloten vakantie. Deze drie weken kunnen gedurende een eventueel geplande collectieve bedrijfsvakantie worden opgenomen.

De eventuele over blijvende vakantiedagen worden als zogenaamde snipperdagen beschouwd, die slechts na overleg met de werkgever en in de regel niet aaneengesloten kunnen worden opgenomen.

De werknemer is verplicht de aanvraag voor snipperdagen minstens 2 dagen voor de begeerde datum in te dienen.

Opname van (aaneengesloten) snipperdagen, voorafgaand aan of aansluitend op de eventuele aaneengesloten collectieve bedrijfsvakantie, zal echter tot een minimum worden beperkt, om de bedrijfsvoering niet verder te verstoren.

5. **Tijdstip van de vakantie**

De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.

6. **Collectieve zomerstop**

- a. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf in de maanden juni tot en met september stopzet teneinde gedurende die collectieve zomerstop aan de werknemers de collectieve bedrijfsvakantie te geven, dienen de werknemers gedurende de collectieve zomerstop met vakantie te gaan. Werkgever kan alleen een collectieve zomerstop in overleg met de OR vaststellen.
- b. Werkgever zal zich inspannen voor diegenen die geen vakantie tijdens de collectieve vakantie kunnen en willen genieten andere relevante en zinvolle werkzaamheden te creëren.
- c. Ingeval een werknemer nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven om gedurende de collectieve zomerstop vakantie te kunnen genieten, zal de werkgever voor hem een regeling treffen.
- d. Werkgever zal jaarlijks in overleg met de OR een vakantieregeling opstellen. In deze regeling is de procedure voor het opnemen van vakantie buiten de collectieve zomerstop opgenomen.

Uitgangspunt van de vakantieregeling is dat zoveel mogelijk recht wordt gedaan aan de persoonlijke wensen van de werknemers ten aanzien van het tijdstip waarop de vakantie wordt genomen.

Werknemers zullen beurtelings gelijke kansen hebben om vakantie tijdens danwel buiten de collectieve zomerstop te genieten. Indien een werknemer het ene jaar de mogelijkheid heeft gehad buiten de collectieve zomerstop vakantie op te nemen, zal de werknemer het daarop volgende jaar minder kansen hebben om wederom buiten de collectieve zomerstop vakantie op te nemen.

7. **Collectieve stop**

De werkgever kan in overleg met de OR per jaar ten hoogste 2 verplichte snipperdagen vaststellen ten behoeve van een collectieve stop van maximaal 7 dagen buiten de periode juni tot en met september.

De vastgestelde verplichte snipperdagen worden tenminste 3 maanden tevoren aan de werknemers bekend gemaakt. Indien voor de collectieve stop van maximaal 7 dagen de 2 verplichte snipperdagen tekort

schieten, wordt vervolgens de helft van de ingeroosterde werktijd gedurende de collectieve stop van het vakantiesaldo van de werknemer afgeboekt.

8. **Vakantiedagen meenemen**

Maximaal 5 vakantiedagen kunnen worden meegenomen in het volgende vakantiejaar. De werknemer dient de overige vakantiedagen op te nemen voor het einde van het vakantiejaar.

Hiervan kan in drie gevallen worden afgeweken:

- a. wegens indiensttreding 2 maanden voor het einde van het lopende vakantiejaar;
- b. wegens het niet of niet ten volle kunnen opnemen van de vakantie als gevolg van ziekte of ongeval;
- c. indien de vakantie buiten de schuld van de werknemer niet kon worden opgenomen.

9. **Uitbetaling van vakantiedagen**

Met betrekking tot het uitbetalen van vakantiedagen bij einde dienstverband geldt dat voor elke vakantiedag een bedrag wordt bepaald gelijk aan 3/65 van het maandsalaris.

Extra vakantie

Iedere werknemer ontvangt een extra vakantiedag volgens onderstaand schema:

- bij 42-jarige leeftijd of na 12 dienstjaren - 1 dag extra per jaar;
- bij 47-jarige leeftijd of na 17 dienstjaren - 2 dagen extra per jaar;
- bij 52-jarige leeftijd of na 22 dienstjaren - 3 dagen extra per jaar;
- bij 57-jarige leeftijd of na 27 dienstjaren - 4 dagen extra per jaar;
- bij 62-jarige leeftijd of na 32 dienstjaren - 5 dagen extra per jaar;
- na 37 dienstjaren - 6 dagen extra per jaar;
- na 42 dienstjaren - 7 dagen extra per jaar.

Deze extra vakantiedagen moeten in de regel als snipperdagen worden opgenomen.

Extra vakantie voor werknemers werkzaam in ploegen

Aan iedere werknemer werkzaam in de ploegendienst zal naast hetgeen hierboven is genoemd vanaf het 47^e levensjaar danwel vanaf het moment dat hij meer dan 17 dienstjaren werkzaam in ploegendienst is geweest één extra vakantiedag worden toegekend.

11. **Extra vrije dagen**

Boven de al bestaande regelingen krijgen werknemers vanaf 61 jaar de volgende extra vrije dagen:

met 61 jaar	4 dagen per jaar;
met 62 jaar	6 dagen per jaar;
met 63 jaar	8 dagen per jaar;
met 64 jaar	10 dagen per jaar.

12. Voor buitenlandse werknemers, die naar hun land van herkomst op vakantie willen gaan zal in overleg met de werkgever indien nodig een regeling worden getroffen met betrekking tot onbetaald verlof.

ARTIKEL 10-A REGELING KOPEN/VERKOPEN VAKANTIEDAGEN

1. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, kunnen deelnemen aan de regeling kopen/verkoop van maximaal 5 vakantiedagen.
2. De werknemer kan alleen vakantiedagen verkopen, wanneer het gaat om vakantiedagen boven het wettelijk minimum aantal dagen per jaar (20 bij fulltime dienstverband) met uitzondering van extra vakantie voor werknemers in ploegen. Tevens is het mogelijk bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen die zijn gespaard in voorgaande jaren.
3. De waarde van 1 vakantiedag (gelijk aan 8 vakantie-uren voor cao medewerkers en 7,8 vakantie-uren voor voormalig HAY medewerkers) is gelijk aan: 1/ 21,667 van het (schaal)salaris plus ploegen-, dienstjaren-, vervangings- en onregelmatigheidstoeslag inclusief vakantietoeslag op fulltime basis.

Voor werknemers in deeltijd wordt een en ander berekend aan de hand van het voor hem geldende parttime percentage.

4. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van het totaal aantal dagen dat hij wenst te kopen en verkopen via het formulier “Kopen of verkopen van vakantiedagen” en dient dit formulier getekend voor akkoord en mede ondertekend voor akkoord door zijn direct leidinggevende in te leveren bij de afdeling Human Resources.
5. Verrekening vindt plaats bij de salarisbetaling in de eerstvolgende maand volgend op het inleveren van het formulier “Kopen/Verkopen van vakantiedagen” op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
6. Deze regeling kan/zal worden veranderd indien fiscale regelgeving verandert of wetswijzigingen plaatsvinden.

ARTIKEL 11 FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
 - de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: nieuwjaarsdag, paaszondag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinksterzondag, pinkstermaandag en de beide kerstdagen;
 - de dag waarop de viering van de verjaardag van Zijne Majesteit plaatsvindt en (het gedeelte) van de dag die van regeringswege wordt aangewezen ter viering van de Nationale Bevrijding.
2. Op de feestdagen op niet ingeroosterde zaterdagen en op zondagen wordt als regel niet gewerkt. Indien noodzakelijk zal hiervoor overleg worden gepleegd met partij ter andere zijde. Voor de werknemer werkzaam in de 4- en 5-ploegendienst geldt voor het werken op feestdagen de regeling genoemd in lid 5 van dit artikel.
3. Indien op een feestdag, die niet op een zaterdag of zondag valt wel wordt gewerkt, geldt de overwerk betaling. Bovendien wordt een extra vrije dag met behoud van doorbetaling van het maandinkomen gegeven.
4. De zon- en feestdagen lopen vanaf de aanvang van de ochtenddienst tot en met het einde van de nachtdienst of vanaf de aanvang van de nachtdienst tot en met het einde van de middagdienst. Deze vaststelling vindt in overleg met de Ondernemingsraad plaats.
5. Voor de werknemer die werkzaam is in de 4- en 5-ploegendienst geldt de volgende regeling voor het werken op feestdagen:
 - a. De beide kerstdagen en nieuwjaarsdag zijn vrije dagen. De nachtdienst volgende op de 2^{de} kerstdag en nieuwjaarsdag wordt tevens aangemerkt als vrije dienst.
 - b. De overige feestdagen zijn werkdagen.
 - c. De compensatiedagen kunnen collectief door werkgever worden ingeroosterd in de periode tussen Kerst- en Nieuwjaar of zo dit niet mogelijk is individueel in overleg met de werknemer.
 - d. Werknemers die niet op een feestdag zijn ingeroosterd, hebben geen recht op 100% toeslag en ontvangen geen compensatiedag.
 - e. Ten aanzien van het werken op ingeroosterde feestdagen kunnen zich wat betreft de mogelijkheden om vrijaf te krijgen de volgende situaties voordoen:
 1. Wanneer werkgever, in overleg met de Ondernemingsraad, besluit dat er gezien de omstandigheden niet op de feestdag behoeft te worden gewerkt, is de werknemer vrijaf met behoud van loon, zonder inlevering van een snipperdag.
 2. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten kan de werknemer in overleg met de werkgever, op een ingeroosterde feestdag, een vrije dag opnemen, zonder inlevering van een snipperdag.
 - f. De werkgever zal de buitenlandse werknemer in de gelegenheid stellen om op de voor hem geldende religieuze feestdagen anders dan geregeld in artikel 11 lid 1, zoveel mogelijk een snipperdag op te nemen.

ARTIKEL 12 VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS

Met uitsluiting van het andere en overigens in artikel 629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 21 bepaalde van toepassing.
2. De werknemer heeft aanspraak op verzuim volgens de Wet Arbeid en Zorg:
 - a. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof;

- b. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon;
- c. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
 - zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - de uitoefening van het actief kiesrecht.
- d. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende vier weken na de geboorte recht op eenmaal de wekelijkse arbeidsduur volledig doorbetaald verlof. Met ingang van 1 juli 2020 heeft de partner recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof conform de Wet invoering extra geboorteverlof. Tijdens dit verlof ontvangt de werknemer een uitkering van 70%. Deze uitkering wordt door C&D Foods aangevuld tot 100%.
- e. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon. Onder persoon wordt verstaan:
 - de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
 - een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
 - degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
 - degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
- f. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is of de noodzakelijke verzorging van een persoon die ziek of hulpbehoevend is. Onder persoon wordt verstaan degenen genoemd onder sub e van dit artikel.
- g. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon.

Daarnaast heeft de werknemer in de hierna genoemde gevallen aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval aangegeven tijd, mits hij zo mogelijk één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont, tenzij het verzuim niet nodig is (b.v. indien het gebeuren plaatsvindt op een dag waarop de werknemer reeds vrij heeft):

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote, of een tot het gezin behorend kind of pleegkind of van één zijner ouders of schoonouders;
- b. gedurende 2 aaneengesloten dagen bij het huwelijk van de werknemer;
- c. gedurende 2 dagen bij overlijden en/of uitvaart van een niet tot het gezin behorend kind of pleegkind, schoondochter, schoonzoon, broer of zuster;
- d. gedurende 1 dag op de dag van uitvaart van grootouders, grootouders der echtgenoot of echtgenote, kleinkind, zwager, en schoonzuster en tot het gezin behorende niet genoemde familieleden;
- e. gedurende 1 dag bij ondertrouw van de werknemer zelf;
- f. gedurende 1 dag bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- g. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders of schoonouders;
- h. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- i. gedurende 1 dag bij verhuizing binnen de gemeente en gedurende 2 dagen bij verhuizing van de ene naar de andere gemeente;
- j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor bezoek aan een dokter, fysiotherapeut of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

De vergoeding, welke de werknemer van derden heeft of zou hebben kunnen ontvangen, wordt van het salaris afgetrokken;

- k. voor het deelnemen aan een vakexamen ter verkrijging van een diploma, indien dit door het bedrijf noodzakelijk wordt geacht;

Het recht op 1 dag verlof als bedoeld onder sub h van dit artikel blijft behouden, indien de werknemer op de dag van het jubileum al om andere redenen geen arbeid behoeft te verrichten.

Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de partner met wie de werknemer samenleeft op één adres.

ARTIKEL 13 UITZENDKRACHTEN

1. Alvorens tot de inlening van uitzendkrachten wordt overgegaan, zal werkgever nagaan of tijdelijke krachten kunnen worden aangetrokken. Bij spoedeisende vervanging kan een beroep worden gedaan op uitzendkrachten. Werkzaamheden welke naar hun aard door werknemers in eigen dienst plegen te worden verricht zullen als regel niet aan ingeleende arbeidskrachten worden opgedragen. De werkgever kan slechts gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt. De werkgever zal vooraf advies aan de Ondernemingsraad vragen, behoudens voor incidentele, onvoorziene gevallen. Hierbij zal informatie worden verstrekt over de naam van het inleenbureau, de aard en geschatte duur van de werkzaamheden, de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten en het aantal.
2. De Ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld. Werkgever zal het aantal uitzendkrachten maximeren op 6,5% van de totale vaste bezetting van C&D Foods (Netherlands) B.V., gerekend over een heel jaar.

Speciale projecten en overige vernieuwingsprojecten zijn van deze maximering uitgezonderd. De week vóór- en na- de bedrijfsvakantie kan worden afgeweken van het maximumpercentage van 6,5 %.

ARTIKEL 14 VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. Aan de werknemer zal, indien hij een vol jaar in dienst is geweest, een toeslag worden gegeven van 8% van het jaarinkomen.
Voor werknemers ouder dan 19 jaar en ouder zal tenminste een vakantietoeslag van € 2013,44 per jaar worden gegeven.
Voor de vaststelling van de minimumvakantietoeslag voor werknemers jonger dan 19 jaar, zal het afleidingspercentage van de wet minimumloon gehanteerd worden.
3.
 - a. De werknemer die op 1 mei van enig jaar nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt voor elke maand dienstverband een vakantietoeslag van 0,67% van zijn jaarinkomen.
 - b. De werknemer, die in het vakantietoeslagjaar de dienstbetrekking beëindigt, ontvangt voor elke maand dienstverband een vakantietoeslag van 0,67% van zijn jaarinkomen.
4. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei.

ARTIKEL 15 PLOEGENTOESLAGEN

1. Aan werknemers, die in ploegendiensten werken, wordt een toeslag op het uursalaris betaald. Deze toeslag bedraagt voor:
 - 2-ploegendienst 14 %
 - 3-ploegendienst 20 %
 - 4-ploegendienst 27,5 % (bij een rooster over 12 aaneengesloten etmalen per 2 weken)
 - 5-ploegendienst 28,5%

Bij overgang naar een andere ploegendienst, ontvangt de werknemer de toeslag die voor de andere ploegendienst geldt.

2. Afbouw ploegentoeslagen

De werknemer, die nadat hij gedurende een periode van minimaal 26 weken in ploegendienst heeft gewerkt, in de dagdienst wordt geplaatst, heeft recht op een afbouw van de toeslag.

Deze afbouw bedraagt

- in geval van bedrijfseconomische reden of medisch-sociale indicatie de lopende maand uit plus:

	100%	75%	50%	25%
26 wkn tot 1 jaar	1 mnd	1 mnd		
1 jaar tot 3 jaar	2 mnd	2 mnd	1 mnd	1 mnd
3 jaar tot 5 jaar	3 mnd	2 mnd	1 mnd	1 mnd
5 jaar tot 10 jaar	3 mnd	3 mnd	2 mnd	1 mnd
10 jaar en meer	5 mnd	4 mnd	3 mnd	1 mnd

- in geval de ploegendienst op vrijwillige basis wordt verlaten de lopende maand uit plus:

	100%	75%	50%	25%
26 wkn tot 1 jaar	1 mnd		1 mnd	
1 jaar tot 3 jaar	1 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd
3 jaar tot 5 jaar	2 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd
5 jaar en meer	2 mnd	2 mnd	1 mnd	1 mnd

Bij overgang naar dagdiensten is afhankelijk van de reden van het verlaten van de ploegendienst bovenstaande tabel van toepassing. Wanneer overgang naar een lager betaalde ploegendienst plaatsvindt is voor het verschil de tabel van toepassing rekening houdend met de reden om de ploegendienst te verlaten.

3. Indien een werknemer tussentijds tijdelijk uit de ploegendienst wordt gehaald, wordt hem over de periode die hij niet in de ploegendienst werkt een toeslag van een 2-ploegendienst betaald.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder komt in aanmerking voor een functie in dagdienst op basis van lid 5 van dit artikel, indien een dergelijke functie beschikbaar is.
5. Voor werknemers van 55 jaar en ouder zal bij teruggang in functie, dan wel het verlaten van de ploegendienst, ontstaan door bedrijfsredenen, medische en/of daarmee gelijk te stellen sociale indicatie, het maandsalaris gehandhaafd blijven. Dit maandsalaris groeit mee met de collectieve verhogingen waaronder mogelijke uitbreidingen van de schaalsalarissen. Het geldende percentage ploegentoeslag hierop blijft gehandhaafd.
6. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.

ARTIKEL 16 OVERWERKTOESLAG

1. Overuren worden gecompenseerd in geld en/of in tijd. De werknemer kiest in overleg met de leidinggevende de wijze van compensatie en maakt afspraken met zijn leidinggevende over de inroostering.
2. Wanneer de werknemer kiest voor compensatie in geld of voor compensatie in tijd en geld, dan ontvangt de werknemer voor ieder uur overwerk een toeslag in geld op het uursalaris van:
 - a. 50% van het uursalaris voor uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur;
 - b. 100% van het uursalaris voor uren op zon- en feestdagen, alsmede voor de uren op maandag tussen 0.00 en 06.00 uur en voor uren op zaterdag tussen 06.00 en 24.00 uur;
 - c. de werknemer met een overwerktoeslag hoger dan de in lid a en b genoemde ontvangt de bovengenoemde toeslag + een persoonlijke overwerktoeslag, in de vorm van een bedrag, dat gelijk is aan het verschil tussen de vergoeding van overwerk, die hij ontving voor 1 juli 1983 en die hij te eniger tijd ontvangt na 1 juli 1983;
 - d. voor de werknemer die in ploegendienst werkzaam is wordt in dit lid onder uursalaris inbegrepen de voor hem geldende ploegentoeslag berekend over een uur;
 - e. voor zover een werknemer in aanmerking komt voor een onregelmatigheidstoeslag, wordt deze meegenomen in de berekening van vergoeding voor de overuren.
3. **Slaapuren**
De noodzakelijke rusttijd tussen het einde van de ene dienst en aanvang van de volgende dienst is 11 uur. Indien deze rusttijd doorloopt in de volgende dienst, dan worden deze niet gewerkte uren normaal volgens rooster betaald zonder dat de eindtijd van de dienst verschuift. De niet gewerkte uren tellen wel mee voor

de vaststelling van de gemiddelde arbeidsweek en kunnen niet in het individuele rooster worden gecompenseerd.

4. **Maaltijdvergoeding/schafttijdvergoeding**

Indien de werknemer langer dan 2 uur moet overwerken, aansluitend op de normale dienst, ontvangt hij een maaltijdvergoeding van maximaal € 12,48 netto indien een nota kan worden overhandigd en van bruto € 10,40 indien geen nota kan worden overhandigd. Schafttijd in de fabriek op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerktijd uitbetaald.

ARTIKEL 17 VERGOEDINGEN BIJ CONSIGNATIE EN EXTRA OPKOMST

1. Onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer buiten zijn normale arbeidsduur bereikbaar is voor het bedrijf, zodat hij, indien dit nodig is, direct naar het bedrijf kan komen voor het verrichten van extra werkzaamheden veroorzaakt door storingen.
2. De werknemer die geconsigneerd is ontvangt hiervoor een vergoeding. De vergoeding bedraagt per etmaal, (dit komt overeen met drie wachten inclusief de eventuele eigen wacht) de volgende percentages van het maandsalaris:

0,6%	op maandag tot en met vrijdag;
2,0%	op zaterdag;
3,0%	op zon- en feestdagen.
3. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra wordt opgeroepen, ontvangt hij daarvoor per extra opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het maandsalaris:

1%	op maandag tot en met vrijdag;
1,5%	op zaterdag;
2%	op zon- en feestdagen.
4. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden veroorzaakt door storingen extra wordt opgeroepen, zullen de werkelijk gemaakte reiskosten worden vergoed.
5. **Extra opkomst**
Een werknemer die niet is geconsigneerd en die –zonder dat hij daar 24 uur van tevoren over is ingelicht- wordt opgeroepen om op het werk te verschijnen voor extra werkzaamheden vóór de aanvang van zijn eerstvolgende normale dienst, ontvangt een extra vergoeding van:
 - € 41,60 bruto per keer op maandag t/m vrijdag;
 - € 54,08 bruto per keer op zaterdag en zondag

Bij een extra opkomst zullen de gemaakte reiskosten worden vergoed terwijl de gewerkte uren als overwerk zullen worden gewaardeerd.

ARTIKEL 18 OVERIGE TOESLAGEN

1. **Persoonlijke toeslag als gevolg van de functie herwaardering**
Een werknemer die als gevolg van herwaardering van zijn functie een persoonlijke toeslag zal worden toegekend, zal een persoonlijke toeslag boven het schaalsalaris ontvangen. De algemene verhoging van de salarisschaal zal ook over de persoonlijke toeslag worden toegekend. Deze persoonlijke toeslag zal niet worden afgebouwd.
2. **Persoonlijke toeslag a.g.v. indeling in lagere groep**
Een werknemer die in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, blijft gedurende een periode van zes maanden in de oude functiegroep ingedeeld. Na zes maanden ontvangt de werknemer het bij de lagere functie horende schaalsalaris, aangevuld met een persoonlijke toeslag tot het niveau van het oude schaalsalaris. De persoonlijke toeslag zal worden afgebouwd. De algemene verhoging van de salarisschaal zal voor zover zij meer bedraagt dan 1 %, voor 50% in mindering worden gebracht op de persoonlijke toeslag en als het een verhoging van het schaalsalaris als gevolg van een promotie betreft zal het geheel in mindering worden gebracht op de persoonlijke toeslag.

3. **Persoonlijke toeslag toegekend op grond van medische redenen**
Een werknemer die als gevolg van medische redenen, conform een verklaring opgesteld door een Arbo-arts, in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt, rekening houdend met uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetten, een persoonlijke toeslag toegekend. Indien werkgever /werknemer twijfelt aan de uitkomst van het onderzoek kunnen partijen een *second* danwel *third opinion* vragen. De kosten van bovengenoemd onderzoek komen voor rekening van de werkgever. De algemene verhoging van de salarisschaal zal ook over de persoonlijke toeslag worden toegekend. Deze persoonlijke toeslag zal niet worden afgebouwd.
4. **Bedrijfs hulpverlening**
De werknemer die op grond van artikel 22 Arbeidsomstandighedenwet door de werkgever als bedrijfs hulpverlener is aangewezen ontvangt een toeslag van € 17,16 bruto per maand.
5. **Jubileumuitkering**
 1. Bij een 25-jarig dienstverband wordt aan de jubilerende werknemer aangeboden:
 - naar keuze, of een officiële receptie of een bedrag van netto € 494,-.
 - plus een netto maandinkomen.
 2. Bij een 40-jarig dienstverband heeft de jubilerende werknemer wederom de keuze tussen een officiële receptie of een bedrag van netto € 494,-. Bovendien ontvangt hij een netto maandinkomen plus een ½ bruto maandinkomen.

ARTIKEL 19 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID, LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziekte dag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW) zoals die luiden vanaf 1 januari 2004, hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ), de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)/Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bestaande uit onder meer de IVA (Inkomen bij volledige Arbeids-ongeschiktheid) en de WGA (Wet Gedeeltelijke Arbeids geschikten), voor zover hierna uitdrukkelijk niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer, waarvan de eerste dag van de arbeids-ongeschiktheid op of na 1 januari 2004 ligt gedurende de eerste 52 weken (het eerste ziektejaar) 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon inzake de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen gedurende de eerste 26 weken resp. tot 90% gedurende week 27 tot en met 52 .
3. Gedurende de daarop volgende 52 weken (het tweede ziektejaar vanaf week 53 tot en met week 104) zal aan deze werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Werknemers die zich in deze periode intensieve medewerking verlenen aan de inspanningen voor re-integratie en voldoen aan de hieromtrent gestelde eisen in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP), ontvangen gedurende het tweede ziektejaar (dus vanaf week 53 tot en met 104) een aanvulling tot 80 % van het maandinkomen.
4. Onder werk wordt, gedurende de eerste 2-ziektejaren eveneens, op advies van de Arbo-arts, arbeidstherapeutische tewerkstelling gerekend. De gewerkte uren worden 100% vergoed.
5. Het gestelde in artikel 21 lid 3 tot en met 7 zijn hierbij overeenkomstig van toepassing.
6. De arbeidsovereenkomst van de volledig arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de IVA, wordt na 2 jaar met in achtneming van de geldende wettelijke regels, beëindigd. Deze werknemer ontvangt gedurende de eerste 2 ziektejaren, met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.
7. De werknemer die na het 2^e ziektejaar (dus na week 104) gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt over het gewerkte gedeelte het bruto maandinkomen naar rato behorende bij de functie die deze werknemer op dat moment verricht.

8. De werkgever zal voor gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% (WGA gerelateerd) een maximale inspanning leveren de (resterende) verdien capaciteit van deze werknemer te behouden.
 - a. Indien interne herplaatsing in een andere functie bij werkgever mogelijk is en tenminste 50% van de (resterende) verdien capaciteit wordt benut, ontvangt deze werknemer zolang aanspraak op de WGA uitkering bestaat, een inkomensgarantie van 70% van het laatstgenoten inkomen.
 - b. Indien er bij werkgever geen interne herplaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn of indien een ploegdienst werknemer niet langer in een ploegdienstfunctie werkzaam kan zijn en waarvoor bovendien geen dagdienstfunctie beschikbaar is, wordt deze werknemer na het 2^{de} ziektejaar een traject van externe begeleiding en bemiddeling aangeboden. De kosten voor dit traject ten behoeve voor het vinden van een externe functie elders komen ten laste van de werkgever. Bovendien ontvangt deze werknemer per datum beëindiging van de arbeidsovereenkomst met C&D Foods (Netherlands) B.V. een eenmalige compensatie die in één keer wordt uitbetaald. De hier bedoelde compensatie betreft een bedrag ter grootte van de transitievergoeding over het arbeidsongeschikte deel.
9. De werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% komen niet in aanmerking voor een uitkering uit hoofde van de WIA. Voor deze werknemer zal het arbeidsongeschikte deel geen reden zijn voor ontslag. Aan deze werknemer zal de verdien capaciteit met een minimum van 70% van het laatstgenoten salaris worden uitbetaald.
10. Indien voor de werknemer zoals bedoeld in lid 9 de mate van arbeidsongeschiktheid is gerelateerd aan het werken in ploegdienst en er voor deze werknemer bij werkgever geen dagdienstfunctie beschikbaar is, geldt na het 2^{de} ziektejaar het gestelde in lid 8 sub b van dit artikel waarbij een traject van externe begeleiding en bemiddeling wordt aangeboden.
11. Het totaal van het bruto maandinkomen (inclusief aanvullingen) zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid aanving.
12. De gedifferentieerde premie voor de WGA zal volledig betaald worden door werkgever, zolang de totale premie de grens van 1% niet overschrijdt. Als de totale premie hoger dan 1% wordt vastgesteld, zal het verhalen van het werknemersdeel (50%) worden beperkt tot het meerdere boven de 0,5%.

ARTIKEL 20 VERZUIMBEGELEIDING

1. Zieke werknemers zullen op een systematische wijze worden begeleid.
2. Het doel van de begeleiding is om het contact tussen de zieke werknemer en het bedrijf in stand te houden, zodat een spoedige werkherleving zoveel mogelijk bevorderd wordt. Voor zover de werkgever dit mogelijk acht, zullen de oorzaken in het werk die hebben geleid tot het verzuim worden weggenomen.
3. De afdelingsleiding is verantwoordelijk voor de begeleiding en wordt ondersteund door specialistische diensten, zoals de afdeling HRM en de Arbodienst.
4. Bij gesprekken heeft de werknemer het recht een derde mee te nemen als vertrouwenspersoon.
5. Na 6 weken ziekte legt de werkgever contact met de werknemer en de Arbodienst. Dit contact vormt de eerste aanzet tot het opstellen van een hervattingsplan.
6. Het hervattingsplan wordt opgesteld tussen de 6^e en 13^e week van de ziekte in samenspraak met afdelingsleiding, werknemer, HRM, verzekeringsgeneeskundige en Arbodienst.
7. In het plan wordt in ieder geval opgenomen:
 - een overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer;
 - de hervattingsdoelstelling (b.v. terug in eigen werk, tijdelijk ander werk met het oog op terugkeer in de oude functie, eigen werk met aanpassingen, ander passend werk);
 - de hervattingstermijn;
 - de benodigde maatregelen, te nemen door werkgever en werknemer om de hervatting mogelijk te maken (bijv. om-, her- en bijscholing, aanpassing van de werkplek, verbetering arbeidsorganisatie).

8. De werkgever en de werknemer zijn gehouden zoveel als redelijkerwijs mogelijk is zich in te zetten voor de uitvoering van het hervattingsplan.

ARTIKEL 21 OVERLIJDENSUITKERING

Bij overlijden van de werknemer zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een bedrag ineens uitbetalen, belasting- en premievrij, gelijk aan het maandinkomen van de werknemer over de resterende dagen van de maand van overlijden en de twee maanden daarna.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- de langstlevende der echtgenoten of partner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leeft;
- bij ontstentenis van de langstlevende der echtgenoten of partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;

Bij ontstentenis van de hiervoor genoemde personen degenen, voor wie de overledene kostwinner was en met wie hij in gezinsverband leefde.

ARTIKEL 22 COMPENSATIEREGELING IVM VERVALLEN (AANVULLENDE) VUT REGELING

Voor werknemers die op 30 september 2001 in dienst waren en op 31 december 2004 jonger dan 55 jaar, is de VUT overgangsregeling komen te vervallen. Deze overgangsregeling bestond uit een toezegging dat een medewerker, mits nog in dienst op 62-jarige leeftijd, een aanvulling op het prepensioen zou krijgen. Ter compensatie van deze vervallen toezegging is aan betrokken medewerkers een compensatie in de salarissfeer toegekend. Dit zogenoemd persoonlijk salaris is per medewerker berekend en individueel bevestigd en vormt onderdeel van het belastbare loon. Het persoonlijk salaris wordt toegekend tot het bereiken van de 62-jarige leeftijd.

Het persoonlijk salaris is niet pensioengevend en vormt dus geen onderdeel van het pensioengevend salaris voor de pensioenregelingen van C&D Foods (Netherlands) B.V.

ARTIKEL 23 PENSIOEN

1. De werkgever kent voor zijn werknemers een pensioenregeling. Werknemers nemen deel aan de pensioenregeling met de hieronder aangegeven uitgangspunten. Meer informatie over de uitgangspunten en hoofdkenmerken is te vinden in Bijlage V.
2. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht. De toetredingsvoorwaarden staan in het pensioenreglement.
3. De werkgever heeft voor de uitvoering van het pensioen een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds (CB-APF). De duur van de overeenkomst met CB-APF is 1 jaar en wordt in beginsel jaarlijks stilzwijgend verlengd.
4. Onder pensioenregeling wordt verstaan de pensioenregeling zoals vastgelegd in dit artikel.
5. De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en CB-APF zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement voor C & D Foods bij CB-APF. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
6. Als CB-APF het pensioenreglement wijzigt, wordt de pensioenregeling automatisch hieraan aangepast.
7. De bepalingen in dit artikel zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.

De premie van het WIA-excedent-arbeidsongeschiktheidspensioen komt volledig ten laste van werknemer.

ARTIKEL 24 WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgeversbijdrageregeling wordt gedurende de looptijd van deze cao voortgezet.

ARTIKEL 25 SCHOLING

1. De werkgever hecht groot belang aan opleidingen. De werkgever stelt in overleg met de vestigingscommissie een integraal opleidingsplan op met het oogmerk al zijn werknemers bij- of te herscholen ter optimalisering van hun functioneren.
2. Werkgever zal in overleg met de werknemer toestaan dat de werknemer, waar nodig en mogelijk binnen de bestaande opleidingspraktijk, deelneemt aan opleidingen welke zijn positie op de arbeidsmarkt versterkt.

3. **Bedrijfsopleidingen**

- a. Werkgever zal pogen de verplichte (bedrijfs)opleidingen zoveel mogelijk gedurende de bedrijfstijd te laten plaatsvinden.

- b. **Toeslag**

Bij deelname aan verplichte bedrijfsopleidingen buiten de reguliere arbeidstijd ontvangt de werknemer per uur het uursalaris en een toeslag van 25% van het uursalaris. De BHV-opleiding en de HACCP-training zal worden behandeld als een verplichte bedrijfsopleiding.

- c. **Reistijd**

Er wordt een tegemoetkoming verstrekt van 100% uren voor de reistijd die als gevolg van het volgen van een voor de functie noodzakelijke (=verplichte) opleiding. Deze tegemoetkoming geldt alleen voor opleidingen die buiten de productie eenheid IJmuiden plaatsvinden. Om in aanmerking te kunnen komen voor een tegemoetkoming dient de reistijd (waarbij als uitgangspunt de reistijd in de routeplanner wordt gehanteerd) tenminste 40 minuten of meer voor een enkele reis te bedragen. Voor het vaststellen van de reistijdvergoeding wordt de volgende formule gehanteerd:

reistijdvergoeding = reisduur conform routeplanner enkele reis x factor 1,5
(met een maximum van 2 uur enkele reis)

4. **Scholingsdagen**

Als een werknemer studeert aan een landelijk erkend opleidingsinstituut, en als de studie in relatie staat tot de (toekomstige) functie in het bedrijf en de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt, ontvangt de werknemer bij het volgen van een niet door de werkgever verplichte cursus op dagen die volgens rooster niet gewerkt worden, tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar 100% van zijn schaalsalaris, welke omgezet kan worden in tijd voor tijd.

5. **Pensioneringscursus**

De oudere werknemer wordt in de gelegenheid gesteld betaald educatief verlof te genieten ten behoeve van pensioneringscursussen 2 jaar vóór het moment van pensionering of vervroegd uittreden tot een maximum van 5 dagen.

ARTIKEL 26 ZORGVERZEKERING

C&D Foods heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve zorgverzekering afgesloten. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de premie van € 240,- bruto per jaar per deelnemer.

ARTIKEL 27 WERKERVERINGSPLAATSEN

C&D Foods verklaart zich bereid om gedurende de duur van deze cao verschillende werkerveringsplaatsen en stageplaatsen in te vullen.

ARTIKEL 28 VERPLICHTINGEN VAN DE VAKORGANISATIE

1. De vakorganisatie verbindt zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakorganisatie verbindt zich tijdens de duur dezer overeenkomst generlei actie te zullen voeren, of steunen, die ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan bepaald in artikelen 31 en 32 van deze overeenkomst.
3. De vakorganisatie staat er tegenover de werkgever voor in dat zij met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden zal bevorderen.

ARTIKEL 29 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verbindt zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen, die ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan bepaald in de artikelen 31 en 32.
3. De werkgever verbindt zich tijdens de duur dezer overeenkomst geen uitsluiting tegen werknemers, noch toepassing daarvan, te zullen bevorderen.
4. Indien de werkgever overweegt, mede gelet op de SER-fusiegedragsregels en de verplichtingen voortvloeiend uit de Wet op de Ondernemingsraden:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,
 dient hij bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever in een nog beïnvloedbaar stadium de vakorganisatie en de Ondernemingsraad inlichten en daarna de betrokken werknemers omtrent de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale positie bespreken met de vakorganisatie en met de Ondernemingsraad.

5. De werkgever heeft in overleg met de OR een milieuzorgsysteem en een milieurapportagesysteem vervaardigd. Periodiek zal het milieuprogramma en het milieuverslag in overleg met de OR worden vastgesteld. De vakorganisatie wordt over het resultaat geïnformeerd.

In overleg met de OR worden plannen m.b.t. opleiding en voorlichting van alle werknemers t.b.v. de uitvoering van het milieuzorgsysteem vastgesteld.

ARTIKEL 30 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook wanneer geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van de plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is verplicht, tenzij de werkgever hem toestemming heeft verleend, generlei werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever. Ingeval van overtreding van dit voorschrift kan de werkgever de werknemer op staande voet ontslaan.
6. Werknemers zijn verplicht hun directe leidinggevende of Safety, Health & Environment Officer op de hoogte te stellen indien zij:
 - niet in staat zijn milieuvoorschriften van het bedrijf of het bevoegd gezag na te leven;
 - vermeende milieuschadelijke omstandigheden of activiteiten in het bedrijf waarnemen.
 Alle meldingen worden geregistreerd en opgenomen in het jaarlijkse milieuverslag.
7. Werknemers hebben op ieder moment het recht opgedragen werkzaamheden niet uit te voeren, danwel het werk te onderbreken indien zij in redelijkheid vermoeden dat milieuvoorschriften van de werkgever of het bevoegd gezag worden overtreden. Zij zijn verplicht hun directe leidinggevende onmiddellijk in kennis te stellen. Deze dient maatregelen te treffen zodat de werkzaamheden kunnen worden hervat.

ARTIKEL 31 WERKGELEGENHEID

1. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van de werknemers tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de betrokken vakorganisatie en de Ondernemingsraad.
2. De werkgever zal de vakorganisatie ten minste 1 x per jaar informeren over de economische gang van zaken in de onderneming alsmede over de economische vooruitzichten voor het komende jaar.

Indien de werkgever verdere automatisering of technologische ontwikkelingen toepast, zal hij de vakorganisatie vooraf informeren indien een belangrijk aantal arbeidsplaatsen in het geding is.

3. Bij gelijke geschiktheid voor de vervulling van een vacature zal de werkgever voorrang geven aan de werknemer die solliciteert boven een sollicitant van buiten het bedrijf.
4. De werkgever is bereid bij het vervullen van vacatures extra aandacht te besteden aan de mogelijkheden deze vacatures te laten vervullen door langdurig werklozen, vrouwen en leden van etnische minderheden.
5. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van beperkt inzetbare werknemers. Het beleid zal erop gericht zijn deze werknemers zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van functie en/of werkplaats. Aan her-, om- en bijscholing gericht op mogelijke plaatsing binnen de onderneming zal grote aandacht worden besteed.
6. Indien de werkgever meent wegens slappe in het bedrijf of wegens reorganisatie tot ontslag van meerdere werknemers te moeten overgaan, zal hij hierover tijdig overleg plegen met de vakorganisatie.
7. De werkgever verplicht zich in overleg met de vakorganisatie een sociaal plan op te stellen en uit te voeren, waarin speciale aandacht zal worden geschonken aan werknemers van 55 jaar en ouder.
8. Ten behoeve van het aanvragen van een vergunning tot het verkorten van de werktijd zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisatie.

ARTIKEL 32 AFWIJKENDE GUNSTIGER BEPALINGEN

1. Indien overeenkomstig en krachtens deze overeenkomst bepaalde, de werkgever en de vakorganisatie afwijkingen in deze overeenkomst overeenkomen of indien op het tijdstip van invoering van deze overeenkomst voor de werknemers gunstiger rechtsgeldige regelingen van kracht zijn, treden deze afwijkingen of gunstiger regelingen in de plaats van de desbetreffende bepalingen van deze overeenkomst, mits - voor zover nodig - er voldaan is aan het in lid 3 bepaalde.
2. De werkgever en de vakorganisatie kunnen aanvullingen op het in deze overeenkomst bepaalde overeenkomen, mits voldaan wordt aan het in lid 3 bepaalde, welke aanvullende regelingen als een bijlage aan deze overeenkomst worden toegevoegd.
3. Indien de werkgever en de vakorganisatie krachtens het bepaalde in deze overeenkomst afwijkende of aanvullende regelingen overeenkomen, dan zullen deze ingaan nadat en voor zover ze door de bevoegde overheid zijn goedgekeurd.

ARTIKEL 33 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. Ingeval van ingrijpende wijzigingen van sociaaleconomische aard in Nederland, zijn partijen bevoegd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, voor zover deze verband houden met de loonbepalingen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld bevoegd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

ARTIKEL 34 DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van 12 maanden, van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op de laatste contractdag zonder dat hiertoe opzegging vereist is.

BIJLAGE I BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING

Beroepsprocedure functie-indeling

Iedere werknemer heeft de mogelijkheid bezwaar aan te tekenen tegen de functie-indeling. De werkgever heeft de verplichting hiervoor een interne en externe beroepscommissie in te richten. Deze is hieronder beschreven. Dit is een standaardprocedure.

Beroepscommissie

De werkgever stelt een beroepscommissie in. Deze interne beroepscommissie is als volgt samengesteld:

HR-projectleider

1 lid benoemd door de werkgever (MT lid)

1 lid benoemd door de ondernemingsraad.

De externe beroepscommissie

De leden van de interne beroepscommissie + de vakbondsvertegenwoordiger/specialist.

Bezwaarfase

- Een werknemer kan bezwaar aantekenen (verzoek tot heroverweging) als hij zich niet kan verenigen met de indeling van de functie.
- Het verzoek tot heroverweging van het resultaat en de bijbehorende motivatie dient schriftelijk ingediend te worden bij HR, en wel binnen één maand nadat de werknemer schriftelijk het bericht van zijn functiegroepindeling heeft ontvangen.
- Na de indiening vindt op initiatief van HR in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende.
- Het gesprek tussen leidinggevende en werknemer, en ook de schriftelijke weergave van de uitkomst van het gesprek, dient binnen 1 maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden c.q. te worden vastgelegd.
- Als de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de werknemer van mening is dat het gesprek met de leidinggevende niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, kan de interne beroepsfase in gang worden gezet.

Interne beroepsfase

- a) Het interne beroep dient binnen 1 maand na de schriftelijke weergave van de uitkomst van de interne bezwaarfase ingediend te worden bij HR.
- b) HR draagt zorg voor een tijdige behandeling door de beroepscommissie en het beschikbaar stellen van alle documenten omtrent het beroep.
- c) De interne beroepscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het al dan niet voldoen aan de formele vereisten.
De formele vereisten zijn:
 - aan de in de procedure gestelde termijnen moet voldaan zijn
 - de inhoudelijke argumentatie van de werknemer om in beroep te gaan moet gegrond zijn.
- d) Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan HR ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.

Als het beroep niet ontvankelijk wordt verklaard en de werknemer kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de werknemer de externe beroepsprocedure in gang zetten.

Als het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de interne beroepscommissie. De commissie op haar beurt schakelt de indelingscommissie in voor het opnieuw in behandeling nemen van de functie-indeling.

De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen binnen 1 maand na het indienen van het interne beroep schriftelijk te worden vastgelegd en (via HR) meegedeeld aan de betrokken werknemer.

Als de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van de interne beroepsfase kan de werknemer de externe beroepsprocedure in gang zetten. Deze beroepsmogelijkheid geldt voor zowel georganiseerde als niet-georganiseerde werknemers.

BIJLAGE II SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 1 april 2025 (inclusief 4%):

GROEP	MINIMUM	MAXIMUM
1	€ 2.343	€ 2.737
2	€ 2.395	€ 2.885
3	€ 2.487	€ 3.049
4	€ 2.649	€ 3.328
5	€ 2.936	€ 3.701
6	€ 3.235	€ 4.079
7	€ 3.410	€ 4.459
8	€ 3.721	€ 4.907
9	€ 4.010	€ 5.294

BIJLAGE III ANTI-DISCRIMINATIEPROTOCOL

Partijen bij deze cao wijzen discriminatie en benadeling van personen af, op basis van geslacht, huidskleur, seksuele geaardheid, ras, nationaliteit, huwelijkse staat en/of samenlevingsvormen of andere redenen die niet relevant zijn voor de arbeidsverhouding en voor het behoorlijk functioneren daarin.

BIJLAGE IV FACILITEITENREGELING TEN BEHOEVE VAN HET VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING

C&D Foods (Netherlands) B.V.
(hierna te noemen werkgever)

enerzijds

en

FNV
(hierna te noemen vakbond)

anderzijds

zijn de navolgende faciliteitenregeling overeengekomen ten behoeve van vakbondswerk binnen de onderneming.

1. Bestuur van bedrijfsledengroep

De vakbond deelt de werkgever schriftelijk mede, wie van zijn leden uit het personeel deel uitmaakt van het bestuur van de bedrijfsledengroepen en Centrale kadergroep en houdt de werkgever op de hoogte van de mutaties van dit bestuur.

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen uit hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.

2. Contact tussen de werkgever en het bestuur van de bedrijfsledengroep

- a. Het contact tussen de werkgever en de vakbond blijft verlopen via de gebruikelijke communicatielijnen (de door de werkgever aangewezen bedrijfsfunctionaris en de bezoldigde vakbondsfunctionaris).

Rechtstreeks contact tussen een bestuurslid van de bedrijfsledengroep en de bedrijfsfunctionaris blijft beperkt tot huishoudelijke aangelegenheden met betrekking tot de verleende faciliteiten.

- b. De vakbond kan zich, in zijn gesprekken met de werkgever over de collectieve arbeidsovereenkomst en periodieke overlegsituaties, laten vergezellen door zijn delegatie van de centrale kadergroep.

De betreffende delegatie kan deze besprekingen als toehoorder bijwonen en is verplicht het vertrouwelijke karakter van mededelingen, die als zodanig worden gedaan, te respecteren en de verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor ze zijn verstrekt.

3. Vergaderruimte, contacten met leden e.d.

- a. De werkgever zal een ruimte aanwijzen ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
- b. In de regel zullen activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk in eigen tijd van de betrokkenen plaatsvinden.
In de volgende gevallen kan - mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd (bij Personeelszaken) - van de regel worden afgeweken:
- ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep terzake van de incidentele, individuele contacten met de overige kaderleden;
 - ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep die, telefonisch of indien noodzakelijk op het bedrijf, contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder. Afspraken op het bedrijf vereisen de voorafgaande melding van de door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionaris;
 - ten aanzien van kaderleden, voor het bijwonen van een vakbondsvergadering voor zover werkzaam in de ploegendienst.

4. Publicatieborden

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor het doen van feitelijke mededelingen (zoals het aankondigen van vakbondsvergaderingen/mededeling met betrekking tot wijziging in de samenstelling van de bedrijfsledengroep en overige vakbondsinformatie) gebruikmaken van de door de werkgever aan te wijzen publicatieborden. Een afschrift van een dergelijke publicatie zal ook aan de plaatselijke Personeel Officer worden verstrekt met verwijderingsdatum.

5. **Reproduceerapparatuur**

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, na voorafgaande melding binnen de redelijke grenzen (onder andere voor het vermenigvuldigen van mededelingen ter publicatie op publicatieborden, voor het vermenigvuldigen van stukken voor bestuursvergaderingen bedrijfsledengroep) gebruik maken van de reproduceerapparatuur van de werkgever.

6. **Interne postdienst**

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen (zoals voor het toezenden van stukken voor bestuursvergaderingen aan bestuursleden van de bedrijfsledengroep) gebruik maken van de interne postdienst van de werkgever.

De werkgever garandeert discrete behandeling van deze stukken.

7. **Verzuim met behoud van salaris**

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaat, op verzoek van de vakbonden verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten, waaronder eenmaal voor de aanvang van het cao-overleg een ledenvergadering. Het verzoek zal schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakbond ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

BIJLAGE V UITGANGSPUNTEN EN HOOFDKENMERKEN PENSIOEN

A. Uitgangspunten voor de pensioenregeling

1. De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling. De pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet.
2. De hoogte van de beschikbare premie is gebaseerd op een staffel II op basis van een rekenrente van 2%. De exacte hoogte van de staffel (benuttingspercentage) is afhankelijk van het beschikbare pensioenbudget zoals bepaald in lid 3.
3. Partijen zijn een vaste premie (inclusief risicopremies en uitvoeringskosten) overeengekomen: een jaarlijkse procentuele premie van 22,55% van de pensioengrondslag van werkgever van de bij CB-APF aangemelde deelnemers.
4. De vaste premie ter hoogte van 22,55% van de pensioengrondslag in de pensioenregeling is inclusief werknemersbijdrage.
 - De werknemersbijdrage in de pensioenregeling is vastgesteld op 4,69% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage kan per 1 januari 2024 door cao-partijen worden aangepast.
 - De werkgeversbijdrage bedraagt maximaal 17,86% van de pensioengrondslag.
5. Eens per 3 jaar wordt geëvalueerd of de premie voor de pensioenregeling inclusief verzekeringen nog binnen de vaste premie van 22,55% van de pensioengrondslag valt. De volgende evaluatie is in 2026.
6. Indien op het moment van evaluatie de totale pensioenlast hoger is dan de vaste premie van 22,55% van de pensioengrondslag, dan wordt de staffel voor toekomstige pensioenopbouw per 1 januari van het daarop volgende jaar (voor het eerst per 1 januari 2024) automatisch op zodanige wijze naar rato verlaagd dat de vaste premie niet wordt overschreden, tenzij cao partijen voor 1 december van het jaar waarin de evaluatie plaatsvindt overeenstemming bereiken over een aanpassing van de vaste premie. De verlaging van de staffel is niet van invloed op het reeds opgebouwde pensioenkapitaal in de pensioenregeling.
7. Indien op het moment van evaluatie de totale pensioenlast lager is dan de vaste premie van 22,55% van de pensioengrondslag, dan wordt de staffel voor toekomstige pensioenopbouw per 1 januari van het daarop volgende jaar (voor het eerst per 1 januari 2024) automatisch op zodanige wijze naar rato verhoogd tot het niveau van de vaste premie is bereikt. De staffel wordt niet verder verhoogd dan fiscaal maximaal is toegestaan.
8. Met het voldoen van de jaarlijkse vaste premie aan CB-APF van 22,55% van de pensioengrondslag 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 vaste premie zoals bepaald in dit artikel.
9. Uitgangspunt bij een aanpassing van de pensioenregeling in het kader van het Nationale Pensioenakkoord, is de vaste premie zoals beschreven in lid 3 en lid 4.

B. Hoofdkenmerken beschikbare premieregeling per 1 januari 2021

Kenmerken	Pensioenregeling vanaf 1-1-2021	
Soort regeling	De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling.	
Deelname	Tot 1 januari 2024: deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die de 21-jarige leeftijd heeft bereikt en voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding. Vanaf 1 januari 2024: deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die de 18-jarige leeftijd heeft bereikt en voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding.	
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar; als 68 jaar wordt aangepast in het pensioenreglement dan wijzigt automatisch de pensioenregeling.	
Pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris bestaat uit: - Het bruto jaarsalaris (basissalaris) - De beschrijving hiervan is: 12 x maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag. Het persoonlijk salaris uit artikel 23, wordt niet in het pensioengevend loon meegenomen. Het pensioengevend salaris bevat geen elementen die niet pensioengevend mogen zijn volgens de Wet op de loonbelasting 1964 en daarop gebaseerde besluiten. Het pensioengevend salaris bedraagt maximaal € 137.800 (grens Witteveen kader 2025). Dit wordt jaarlijks aangepast.	
Franchise	Ouderdomspensioen en partnerpensioen: € 18.475 (cijfer 2025)	
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus Franchise.	
Premiepercentages/ Staffel per 1 januari 2021	Leeftijd	% pensioengrondslag
	18 t/m 19 jaar	12,40%
	20 t/m 24 jaar	13,30%
	25 t/m 29 jaar	14,40%
	30 t/m 34 jaar	15,70%
	35 t/m 39 jaar	17,10%
	40 t/m 44 jaar	18,50%
	45 t/m 49 jaar	20,10%
	50 t/m 54 jaar	21,80%
	55 t/m 59 jaar	23,90%
	60 t/m 64 jaar	26,30%
	65 tot 68 jaar	28,80%
	De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan 84% van een marktrente staffel II op basis van een rekenrente van 2% bij pensioenfonds CBA, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2 inzake de vaste premie. Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.	
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Bij overlijden tijdens dienstverband is een partnerpensioen verzekerd op risicobasis: 1,3125% per dienstjaar berekend over het gemiddelde pensioengevende salaris minus de franchise. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2021 wordt niet in aanmerking genomen.	

Kenmerken	Pensioenregeling vanaf 1-1-2021
Wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Bij overlijden tijdens dienstverband is een wezenpensioen verzekerd op risicobasis: 20% van het Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband, tot 27 jaar.
ANW-hiaatverzekering	Collectieve verplichte verzekering (hoogte € € 10.720,79 cijfer 2025). Dit is 52,67% van het ANW-hiaat bedrag (€ 20.354,64 cijfer 2025). Na ingang is de duur van de uitkering uiterlijk tot AOW ingangsdatum van de achterblijvende partner.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	6 klassen, staffelvolgend.
Toeslagverlening (indexatie)	Niet van toepassing.
Werknemersbijdrage	4,69% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage kan per 1 januari 2024 door cao-partijen worden aangepast.
Bijsparen	De werknemers hebben de mogelijkheid om extra individueel pensioen te sparen binnen de fiscale kaders. De extra premie komt volledig voor rekening van de werknemer.

C. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder

1. De tot en met 31 december 2020 opgebouwde pensioenaanspraken bij BPL zijn per 1 januari 2021 premievrij gemaakt. Er heeft geen collectieve waardeoverdracht plaats gevonden naar Centraal Beheer APF.
2. Eventuele toeslagverlening is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Het bestuur van BPL beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals BPL dat uitvoert.

Er vindt geen aanvullende indexatieverlening plaats vanuit de premie.

3. BPL kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen als voldaan wordt aan de daartoe in het pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. BPL informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.

D. Openbreekclausule

1. Als 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 pensioenregeling noodzakelijk in verband met voornemens van, of besluitvorming door Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds dan wel
 - op last van de fiscus,
 dan zullen partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen. Alsdan maken partijen mogelijk nadere afspraken binnen de overeengekomen financiële kaders.
2. Wanneer de Wet toekomst pensioenen aanleiding geeft de pensioenregeling te herzien, adviseert de werkgroep pensioen cao partijen tijdig over de implementatie ervan. Een aanpassing van de pensioenregeling aan de nieuwe wettelijke kaders, zal aanleiding zijn voor het tussentijds wijzigen van deze cao.

E. Premievoorbehoud

De werkgever behoudt zich de bevoegdheid voor tot vermindering of beëindiging van de werkgeversbijdrage in de betaling van de premies van de pensioenregeling in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden conform artikel 12 Pensioenwet.

F. Eenzijdig wijzigingsbeding

De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen als er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

BIJLAGE VI PROTOCOL AFSPRAKEN CAO 1 april 2025 t/m 31 maart 2026

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

De huidige fiscale wetgeving over vervroegd uittreden (RVU-regeling) eindigt op 31 december 2025. C&D Foods hanteert in de huidige RVU-regeling een periode voor deelname van 2 jaar voorafgaand aan de AOW-datum. C&D Foods staat positief tegenover het voortzetten van de RVU-regeling en heeft de intentie een dergelijke regeling af te spreken vanaf 1 januari 2026, binnen de dan geldende fiscale vrijstelling.

C&D Foods wenst over de nieuwe RVU-regeling in de 2e helft van 2025 te overleggen met de vakbond, ervanuit gaande dat op dat moment er volledige duidelijkheid is over de nieuwe voorwaarden en wettelijke fiscale kaders voor een boetevrije RVU-uitkering.

Duurzame inzetbaarheid

C&D Foods zal gedurende de looptijd van deze cao werknemers meenemen in het actuele beleid op het gebied van Duurzame inzetbaarheid (DI). Dit beleid is er op gericht werknemers een maatoplossing te bieden, met de intentie ze zoveel als mogelijk te behouden voor de organisatie. Het totaalpakket aan maatregelen dat leidt tot duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers bij C&D Foods, in alle levensfasen, leeftijden, functies, dag- of ploegendienst wordt in kaart gebracht. Het onderwerp DI komt in het geactualiseerde Personeelshandboek.

Daarnaast wordt er een werkgroep ingericht, van medewerkers en werkgever gezamenlijk, die onderzoekt of de bestaande maatregelen bijdragen aan het gemotiveerd, competent en gezond kunnen en willen doorwerken van medewerkers tot de pensioengerechtigde leeftijd. De bevindingen van de werkgroep worden als advies meegenomen bij het overleg voor de volgende cao.

Diversen

- De huidige afspraak over de AWWN-werkgeversbijdrageregeling wordt voortgezet.
- C&D Foods biedt werknemers aan om de vakbondscontributie via Fiscfree te declareren (bruto/netto voordeel).