

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

MCCAIN FOODS HOLLAND B.V.

MET PRODUCTIELOCATIES

TE

LELYSTAD

EN

LEWEDORP

1 OKTOBER 2025 TOT EN MET 30 SEPTEMBER 2026

**Looptijd RVU regeling
1 januari 2025 – 31 december 2026**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

MCCAIN FOODS HOLLAND B.V.

met productielocaties

te

LELYSTAD

en

LEWEDORP

en

CNV, gevestigd te Utrecht,

FNV, gevestigd te Utrecht,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Pagina
1	Definities	1
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	2
3	Deeltijdarbeid	6
4	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	6
5	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
6	Aanneming en ontslag	8
7	Dienstrooster en arbeidsduur	9
8	Functies en salarisschalen	10
9	Toepassing van de salarisschalen	12
10	Bijzondere beloningen	14
11	Zon- en feestdagen	18
12	Geoorloofd verzuim	20
13	Vakantietoeslag	22
14	Vakantie	23
15	Eindejaarsuitkering	28
16	Team Incentive Plan (TIP)	29
17	Fiscale facilitering van de vakbondscontributie	29
18	CAO à la carte	30
19	Langdurig verlof werknemers	32
20	Duurzame Inzetbaarheid	33
21	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	34
22	Ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie	37
23	Pensioen	42
24	Tussentijdse wijzigingen	43
25	Duur der Collectieve Arbeidsovereenkomst	44
Bijlage I	Functiegroepindeling	45
Bijlage II	Uurloontabellen	47
Bijlage III	Klokurenmatrix	49
Bijlage IV	Protocollen contractperiode 1 oktober 2025 t/m 30 september 2026	50
Bijlage V	Hoofdlijnen akkoord pensioenen	52
	Lijst van afkortingen	63

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij enerzijds;
- b. vakvereniging : elk der partijen anderzijds;
- c. werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst;
- d. maand : de betalingsperiode van een kalendermaand;
- e. week : een tijdvak van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt op maandag om 00.00 uur;
- f. dienstrooster : een arbeidstijdenregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;

- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. basis uurloon : het loon zoals opgenomen in de uurloontabellen van bijlage II;
- i. uursalaris : het basis uurloon als opgenomen in bijlage II eventueel vermeerderd met een persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 3, en/of een toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 2 c;
- j. uur inkomen : het uursalaris, vermeerderd met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 10, lid 5.
- k. schaalsalaris : het basis uurloon vermenigvuldigd met de voor de werknemer geldende normale arbeidsduur;
- l. meer uren : uren die de deeltijd medewerker werkt boven het contractueel overeengekomen aantal werkuren per dag, respectievelijk per week, tot het aantal uren dat de fulltime medewerker in een vergelijkbaar dienstrooster per dag, respectievelijk per week zou werken.
- m. ondernemingsraad : de ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

Artikel 2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen. De werkgever zorgt ervoor dat alle werknemers een CAO ontvangen.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan opgenomen in artikel 22.

3. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in ongunstige zin van het in deze CAO bepaalde afwijken.
4. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen op basis van een 0-uren contract.
5. De werkgever zal alleen gebruik maken van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming

Uitgangspunten

6.
 - a. De werkgever erkent dat het functioneren van de vakvereniging afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn bij het werk van de vakvereniging met betrekking tot de onderneming.
 - b. De werkgever en de vakvereniging zijn in verband hiermede ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming een aantal faciliteiten overeengekomen.
 - c. Het gebruikmaken van deze faciliteiten dient zowel naar aantal als naar inhoud de voortgang van de werkzaamheden niet in gevaar te brengen. In voorkomende gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden tussen de vakvereniging en de door de werkgever aangewezen bedrijfsfunctionaris.

Bedrijfscontactpersoon

- d. De vakvereniging deelt de werkgever schriftelijk mede, wie van zijn leden uit het personeel aangewezen is als bedrijfscontactpersoon en houdt de werkgever op de hoogte van de mutaties hierin. De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie bij de onderneming van de bedrijfscontactpersoon uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen uit zijn arbeidsovereenkomst en derhalve niet door zijn optreden als bedrijfscontactpersoon.

Contact tussen de werkgever en de bedrijfscontactpersoon

- e. 1) Het contact tussen de werkgever en de vakvereniging blijft verlopen via de gebruikelijke communicatielijnen (de door de werkgever aangewezen bedrijfsfunctionaris en de vakbondsbestuurder).

Rechtstreeks contact tussen de bedrijfscontactpersoon en de bedrijfsfunctionaris blijft beperkt tot huishoudelijke aangelegenheden met betrekking tot de verleende faciliteiten.

- 2) De vakvereniging kan zich, in gesprekken met de werkgever over de CAO, laten vergezellen door twee leden per productielocatie. Deze leden kunnen de besprekingen als toehoorder bijwonen en zijn 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.
De vakvereniging zal de werkgever vooraf informeren wie hij voornemens is in de vakbondsdelegatie te benoemen.

Contacten met leden en dergelijke

- f. 1) In de regel zullen de activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk in eigen tijd van de betrokkenen plaatsvinden.
In het volgende geval kan, mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd (bij Human Resources), van de regel worden afgeweken: ten aanzien van de bedrijfscontactpersoon die telefonisch of indien noodzakelijk op het bedrijf, contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder. Afspraken op het bedrijf vereisen de voorafgaande instemming van de door de werkgever aangewezen onderneming functionaris.
- 2) De werkgever stelt per kalenderjaar maximaal 35 werkdagen aan de gezamenlijke vakverenigingen beschikbaar, teneinde hun leden in de gelegenheid te stellen tot het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van de vakverenigingen en voor het bijwonen van cursussen die door de vakverenigingen worden gegeven.
Verzoeken daartoe dienen tijdig bij de afdeling Human Resources te worden aangemeld en zullen alsdan worden gehonoreerd voor zover de werkzaamheden dit toelaten.
- 3) Aan maximaal 5 werknemers zal gelegenheid worden geboden deel te nemen aan bijeenkomsten van vakbondskadergroepen. Indien het een bijeenkomst onder werktijd betreft, zal de vakbondsbestuurder vooraf in overleg met de werkgever treden.

Publicatieborden en -schermen

- g. De vakvereniging kan voor het doen van feitelijke mededelingen (zoals het aankondigen van vakbondsvergaderingen/mededelingen) na voorafgaande toestemming door de werkgever en via de normale bedrijfskanalen, gebruik maken van de door de werkgever aan te wijzen publicatieborden en -schermen.
- h. De te verlenen faciliteiten kunnen worden opgeschort ingeval door het vakbondswerk in strijd wordt gehandeld met het gestelde onder e., f. en g., dan wel de vakvereniging zich niet aan de gestelde regels of gemaakte afspraken houdt of zich anderszits in een conflictsituatie met de werkgever bevindt.
- i. Aan deze regeling kunnen slechts faciliteiten worden ontleend voor zover en gedurende dezelfde periode als de CAO van kracht is.

Werkgelegenheid

- 7.
 - a. Ingeval de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, daaronder mede begrepen afstoting van de activiteiten en liquidatie, in belangrijke mate tot inkrimping van het aantal werknemers in vaste dienst moet worden overgegaan, zal hij in overleg treden met de vakverenigingen. Dit op een zodanig tijdstip, dat de gevolgen die hieruit voor de werknemers voortvloeien nog beïnvloedbaar zijn.
 - b. De werkgever zal de vakverenigingen minimaal eenmaal per jaar uitnodigen teneinde hen te informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming, waaronder de ontwikkelingen ten aanzien van de werkgelegenheid, ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden, scholings- en loopbaanbeleid.
 - c. De werkgever zal zoveel als in het vermogen ligt, bevorderen dat werknemers zich in de onderneming op gelijkwaardige wijze kunnen ontwikkelen. Dit ongeacht hun leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geloofs- of levensovertuiging, huidskleur, geslacht, raciale of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.
 - d. Het beleid van de werkgever is er op gericht om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zoveel mogelijk in dienst van de werkgever te houden. De werkgever zal zich inspannen om voor deze werknemers een passende functie binnen het bedrijf te zoeken.

- e. De werkgever zal geen ongewenst gedrag, waaronder ongewenste intimiteiten, binnen het bedrijf tolereren. Indien werknemers hier desondanks toch mee geconfronteerd worden, kunnen zij zich wenden tot de speciaal daartoe aangewezen interne en externe vertrouwenspersoon. Daarnaast kan de werknemer, verwijzend naar het klachtenreglement, tevens een klacht indienen bij de door de werkgever speciaal daartoe ingestelde klachtencommissie ongewenst gedrag.

Artikel 3

DEELTIJDARBEID

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

Artikel 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De vakverenigingen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten diensten staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen, en generlei actie te voeren of te bevorderen welke beoogt wijzigingen te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikel 22.

De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen op de grondslag van deze CAO en het Bedrijfsreglement.

Artikel 5

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven, en alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

2. De werknemer is gehouden aan alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden. Ook indien deze werkzaamheden niet tot de normale taak behoren en voor zover deze redelijkerwijze kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de hygiëne in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer, die naast zijn werkzaamheden voor de werkgever elders betaalde arbeid voor rekening van derden dan wel als zelfstandige wenst te verrichten, dient hiervoor vooraf toestemming te verkrijgen van de werkgever. Deze toestemming dient te blijken uit een schriftelijke verklaring van de Directie of de verantwoordelijke Human Resources Manager. Deze toestemming kan worden geweigerd, indien aard en/of omvang van de bedoelde werkzaamheden redelijkerwijze de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden.
5.
 - a. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat ten gevolge van de dienstbetrekking bekend wordt zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking. De werknemer is gehouden een geheimhoudingsverklaring te ondertekenen, via een artikel binnen de arbeidsovereenkomst.
 - b. De individuele werknemer kan gehouden zijn een concurrentiebeding te ondertekenen.
6. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit wenselijk of noodzakelijk acht, zich voor rekening van de werkgever geneeskundig te laten onderzoeken.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij tevens de CAO, de McCain gedragscode (Code of Conduct) en het Bedrijfsreglement wordt verstrekt. De Nationale APF verstrekt de pensioen startbrief (Pensioen 1-2-3).
8. De werknemer dient zich te gedragen naar de normen welke gangbaar zijn in het maatschappelijke verkeer en zal geen ongewenste omgangsvormen, waaronder agressie, geweld, discriminatie en/of ongewenste intimiteiten plegen in de richting van de overige werknemers, door de werkgever extern ingehuurd of ingeleend personeel en bezoekers.

Artikel 6**AANNEMING EN ONTSLAG**

1. De werkgever is verplicht met iedere nieuwe werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze overeenkomst, later overeengekomen wijzigingen daaronder begrepen, van toepassing wordt verklaard.
2. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 1 maand, indien het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft van korter dan 2 jaar. In geval een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor 2 jaar of langer of voor onbepaalde tijd, geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maanden. In geval de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor 6 maanden of korter geldt geen proeftijd.
3.
 - a. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd welk dienstverband van toepassing is.
 - b. In de arbeidsovereenkomst wordt vermeld in welke functie de werknemer is ingedeeld en wat het bijbehorende salaris is.
4. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7: 678 of 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
5. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
6.
 - a. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan 5 jaar heeft geduurd	1 maand;
- 5 jaar of langer maar korter dan tien jaar heeft geduurd:	2 maanden;
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd:	3 maanden;
- vijftien jaar of langer heeft geduurd:	4 maanden.
 - b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
 - c. Opzegging kan geschieden tegen de laatste dag van een kalendermaand.

d. De opzegtermijn als bedoeld in artikel 6.6b kan bij schriftelijke overeenkomst worden verlengd mits niet langer dan 6 maanden en mits de opzegtermijn van de werkgever tenminste het dubbele is dan die van de werknemer.

7. Indien de werknemer die in dienst treedt bij de werkgever voor deze indiensttreding reeds als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, worden, in afwijking van artikel 7:668a BW, de perioden waarin hij, direct voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangemerkt.

Indien de totale uitzendperiode niet meer dan 1,5 jaar heeft geduurd en werkgever wenst de uitzendkracht in dienst te nemen, dan zal de werkgever de werknemer een arbeidsovereenkomst aanbieden voor bepaalde tijd van maximaal 1 jaar.

Indien de totale uitzendperiode 1,5 jaar of meer heeft geduurd en werkgever wenst de uitzendkracht in dienst te nemen, dan zal de werkgever de werknemer een arbeidsovereenkomst aanbieden voor onbepaalde tijd.

Artikel 7

DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers in de dagdienst, de 2- en 3-ploegendienst 40 uur per week.
 Voor werknemers die in de reguliere 4-ploegendienst werken, bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week.
 Voor werknemers die in de reguliere 5-ploegendienst werken, bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 33,6 uur per week.
 Voor medewerkers die in de dagdienst en 2-ploegendienst werken, geldt dat de pauze van een half uur voor eigen rekening is. Deze werknemers dienen dus dagelijks minimaal 8½ uur aanwezig te zijn.
2. In dienstroosters vastgelegde afwijkingen van het bovenstaande ter grootte van een half uur of minder per dag worden geacht in de normale arbeidsduur te zijn begrepen, voor zover deze afwijkingen verband houden met de functie van de werknemer.
3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt gedurende 5 dagen van de week, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtenddienst en een middagdienst is ingedeeld.

- c. In 4-ploegendienst wordt normaliter gewerkt gedurende de gehele week, waarbij de werknemer beurtelings in ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en weekenddienst is ingedeeld, met een maximum van 6 diensten per week.
 - d. Voor werknemers die werkzaam zijn in volcontinudienst, geldt dat normaliter wordt gewerkt gedurende de gehele week, waarbij de werknemer beurtelings in ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en weekenddienst is ingedeeld, exclusief de in deze CAO onder artikel 11 lid 1 genoemde feestdagen.
4. a. Iedere werknemer ontvangt mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- b. Over een algemene dienstroosterwijziging zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad en met de bij de wijziging betrokken werknemers.
5. a. De werknemer die volgens dienstrooster gemiddeld 40 uur per week werkt, heeft aanspraak op 11 roostervrije zogenaamde ATV-dagen. Het karakter van 2 van deze dagen is zodanig dat in geval deze door de werkgever collectief worden aangewezen, deze niet vervangbaar zijn ingeval van ziekte of een andere, de werknemer persoonlijk betreffende omstandigheid, die hem verhinderen de roostervrije tijd te genieten.
- b. De werknemer in ploegendienst en volcontinudienst met een gemiddelde arbeidsduur van 36 of 33,6 uur per week en de werknemer in 2-ploegendienst voor wie dagelijks een half uur pauze voor rekening van de werkgever is, hebben geen aanspraak op ATV-dagen.

Artikel 8

FUNCTIES EN SALARISSCHALEN

- 1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in 9 functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. De werknemer met een functie in groep 6 t/m 9, die bij indiensttreding nog niet over kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende een periode van maximaal twee jaar in een aanloopschaal worden ingedeeld. Het salaris in de aanloopschaal bedraagt gedurende het eerste jaar 80% en in het tweede jaar 90% van de 0-periodiek van de betreffende functiegroep.
- c. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke is gebaseerd op periodieken.

Voor werknemers en uitzendkrachten die te werk worden gesteld in een onder de CAO vallende reguliere functie, gelden geen jeugdschalen.

Voor werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, die als student of scholier naast hun opleiding c.q. scholing, in het kader van bijverdiensten, tijdens vrije dagen van school, weekenden en/of schoolvakanties, tijdelijk te werk worden gesteld voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden, kunnen de jeugdschalen door de werkgever van toepassing worden verklaard.

De salarisschalen, alsmede de eventueel van toepassing zijnde jeugdschalen, zijn vermeld in bijlage II van deze overeenkomst, waarbij de salarissen worden weergegeven in de vorm van bruto basis uurloontabellen.

2. a. De werknemer die over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie in de bijbehorende salarisschaal geplaatst.
- b. De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt welke in een hogere salarisschaal is ingedeeld dan zijn eigen functie, wordt gedurende de waarneming een functietoeslag volgens het onder sub c bepaalde toegekend. Daarbij is de functietoeslag over de reguliere uren als overwerkuren van de hogere functie van toepassing.
- c. De functietoeslag als bedoeld in sub b wordt toegekend op de grondslag van het verschil van het schaalsalaris bij 0-periodieken van de 2 functies, voor iedere keer dat de vervanging gedurende een gehele dienst heeft plaatsgevonden.
- d. De functietoeslag als bedoeld in sub b wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij plaatsing in zijn functie al met het eventueel waarnemen van een functie in een hogere salarisschaal rekening is gehouden, tenzij de waarneming aaneensluitend een kalendermaand of langer duurt.

In dat geval wordt de functietoeslag als bedoeld in sub b alsnog en met terugwerkende kracht betaald, maar deze zal niet hoger zijn dan 5% van het schaalsalaris in geval sprake is van waarneming van een functie die één functiegroep hoger is ingedeeld en nooit hoger dan 10% van het schaalsalaris in geval sprake is van waarneming van een functie die twee of meer functiegroepen hoger is ingedeeld.

Hiermee wordt aangesloten bij de systematiek van salarisverhoging in geval van promotie, zoals opgenomen in Artikel 9 lid 2 c van deze CAO.

3.
 - a. De werknemer die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld en conform deze beloond vanaf het tijdstip waarop plaatsing in die functie heeft plaatsgevonden.
 - b. De werknemer die door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld en conform deze beloond vanaf het tijdstip waarop plaatsing in die functie heeft plaatsgevonden.
 - c. De werknemer die wegens onbekwaamheid of als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld en conform deze beloond vanaf het tijdstip waarop plaatsing in die functie heeft plaatsgevonden.
 - d. De vermindering van het schaalsalaris zal echter niet meer bedragen dan het verschil tussen de 0-periodieken van beide salarisschalen.
4. Per 1 januari 2026 worden de basis uurlonen voor de CAO- en NCAO-populatie structureel verhoogd met 3,25%. Dit is niet van toepassing op de Merit-/SRP-populatie.

Artikel 9

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Het schaalsalaris van de werknemer die nog niet het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, wordt eenmaal per jaar op 1 oktober opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 2 sub b, c en d bepaalde.
2.
 - a. Werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, voor wie op basis van de bepalingen in Artikel 8, lid 1 sub c, de jeugdschalen door de werkgever van toepassing werden verklaard, zullen met ingang van de maand waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt, worden beloond conform het met de leeftijd overeenkomende jeugdpercentage, zoals vermeld in bijlage II van deze overeenkomst. De jeugdloonschalen kunnen voor maximaal 3 maanden worden toegepast.
 - b. Per 1 oktober van elk kalenderjaar wordt aan de werknemer die voor 1 juli in dienst was een periodiek toegekend tot het maximum in de schaal wordt bereikt. Indien de werknemer in twee achtereenvolgende jaren de beoordeling "onvoldoende" krijgt, zal hij in dat jaar geen periodiek ontvangen.
 - c. In geval van promotie zal, indien sprake is van één functiegroep verschil tussen de oude en nieuwe functie, het basis uurloon met 5% worden verhoogd, waarna bij de in de uurloontabel aangegeven

halve periodiekstappen behorende bij de nieuwe functie het naastliggende hogere of lagere bedrag van toepassing zal zijn.

In geval van promotie zal, indien sprake is van twee of meer functie-groepen verschil tussen de oude en nieuwe functie, het basis uurloon met 10% worden verhoogd, waarna bij de in de uurloontabel aangegeven halve periodiekstappen behorende bij de nieuwe functie het naastliggende hogere of lagere bedrag van toepassing zal zijn.

- d. Indien de functie van een werknemer op basis van functieherwaarder-
dering, volgens de binnen het bedrijf van toepassing zijnde
functiewaarderingsystematiek, wordt ingedeeld in een hogere
functiegroep, is voor wat betreft de wijziging van de beloning het
beleid van toepassing zoals dat geldt bij promotie en is opgenomen
in lid c van dit artikel.
 - e. Indien de werknemer die in dienst treedt bij de werkgever, voor deze
indiensttreding reeds in dezelfde of een vergelijkbare functie als
uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, zal bij de bepaling
van het aanvangssalaris in de bij de functie behorende salarisschaal
de uitzendperiode worden meegenomen.
3. a. Ingeval het persoonlijke basissalaris van de werknemer op het mo-
ment van de eerste inschaling en/of in geval van functieherwaar-
dering hoger is dan het maximale schaalsalaris dat behoort bij zijn
functie, dan wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag
FUWA.
Deze toeslag zal deel blijven uitmaken van het persoonlijke salaris en
steeds worden verhoogd met de in de CAO opgenomen collectieve
salarisverhogingen.
 - b. Indien de werknemer met een persoonlijke toeslag FUWA wordt
ingedeeld in een hogere functie met bijbehorende hogere salaris-
schaal, dan zal de persoonlijke toeslag worden afgebouwd met de
stijging van het schaalsalaris op basis van die hogere indeling.
4. Uitbetaling van het maandinkomen geschiedt tegen het einde van elke
maand. Het wordt overgemaakt per bank.
 5. a. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling over de functie,
functiegroep en bijbehorende salarisschaal waarin de werknemer is
ingedeeld.
 - b. De werknemer die van mening is, dat de functie niet langer juist
gewaardeerd is, kan een verzoek tot herwaarder-
dering indienen bij de Human Resources Manager van zijn
productielocatie.

6. De uitzendkrachten zullen vanaf de eerste dag dat ze werkzaam zijn bij McCain conform deze CAO worden beloond.

Artikel 10

BIJZONDERE BELONINGEN

Toeslag voor overwerk en werken op feestdagen

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de volgens dienstrooster geldende dagelijkse arbeidsduur, dan wel het volgens geldende aantal uren voor de betreffende werkweek, wordt overschreden.
2.
 - a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt, maar is voor de werknemer verplicht indien de eisen van het bedrijf, dit naar het oordeel van de werkgever, dit noodzakelijk maken.
De werkgever zal de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht nemen.
 - b. Zowel overwerkuren als overwerktoeslagen kunnen tot een maximum van 120 uren per kalenderjaar in vrije tijd worden omgezet, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is.
Voor deeltijdwerkers geldt ten aanzien van voornoemd maximum aantal in vrije tijd te compenseren uren, dat deze worden bepaald naar rato van de individuele overeengekomen arbeidsduur.
 - c. Wanneer in opdracht van de werkgever overwerk is verricht, gelden de volgende toeslagen:
 - voor de eerste 2 uren op maandag tot en met vrijdag een toeslag van 25% van het uur salaris;
 - voor uren boven de eerste 2 uren op maandag tot en met vrijdag een toeslag van 50% van het uur salaris;
 - voor uren op zaterdag een toeslag van 85% van het uursalaris
 - voor uren op zondag en op de in artikel 11 lid 1 genoemde feestdagen een toeslag van 100% van het uur salaris;
 - voor de eerste 2 uren op maandag tot en met vrijdag een toeslag van 50% van het uursalaris, indien de werknemer in 3-, 4- of 5-ploegendienst werkzaam is.
 - d. Geen betaling wordt gedaan voor overwerk van minder dan een kwartier per dag.
 - e. Werknemers in ploegendienst werken in beginsel op alle feestdagen als bedoeld in artikel 11 lid 1, behalve op beide kerstdagen en op Nieuwjaardag tenzij de Ondernemingsraad instemt met het werken op de kerstdagen en Nieuwjaardag. Voor gewerkte uren op een

feestdag gelden de volgende extra vergoedingen: een uursalaris en een overwerktoeslag van 100% van het uursalaris voor elk gewerkt uur alsmede een aantal verlofuren ter grootte van het aantal gewerkte uren met een maximum van 8.

- f. Indien werknemers op een reguliere roostervrije dag een opleiding volgen in opdracht of op verzoek van de werkgever dan zal de reguliere overwerktoeslag worden betaald.
3. De werknemer die voor het in opdracht verrichten van overwerk genoodzaakt wordt, buiten de van toepassing zijnde reguliere arbeidstijden en/of het reguliere dienstrooster, één of meer extra gangen naar het bedrijf te maken, ontvangt daarvoor telkens een extra vergoeding van 125% van het uursalaris.

Arbeid in ploegendienst

4. a. Voor arbeid in ploegendienst en arbeid buiten het dagdienstvenster, dat loopt van maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 18.00 uur, wordt een toeslag op het salaris betaald volgens de in bijlage III van deze CAO opgenomen zogenoemde klokurenmatrix.
De klokurenmatrix is niet van toepassing op werknemers, waarvan de werktijden op uitdrukkelijk eigen verzoek afwijken van de voor de betreffende functie gebruikelijke werktijden.
De klokurenmatrix is niet van toepassing op studenten of scholieren, die in het kader van bijverdiensten gedurende weekenden of schoolvakanties, te werk worden gesteld in een functie welke geen reguliere CAO-functie is en/of welke niet wordt uitgeoefend in de 2-, 3-, 4- of 5-ploegendienst of een variant daarvan.
Voor werknemers die niet in een reguliere dagdienst, 2-, 3-, 4- of 5-ploegendienst werkzaam zijn, maar een van deze diensten afwijkende arbeidstijdenregeling kennen, geldt een van de normale ploegentoeslagen afwijkende toeslag, welke zal zijn gebaseerd op de klokurenmatrix.
Alle op basis van de klokurenmatrix berekende ploegen- c.q. onregelmatigheidstoeslagen worden rekenkundig afgerond op een half procent.
Werknemers die op 1 april 2003 in dienst waren en een hogere ploegen- c.q. onregelmatigheidstoeslag betaald kregen dan berekend op basis van de klokurenmatrix, kregen vanaf die datum deze lagere toeslag betaald.
Het verschil tussen die oude en de nieuwe toeslag werd omgezet in een persoonlijke toeslag, welke deel zal blijven uitmaken van het persoonlijke salaris en steeds zal worden verhoogd met de in de CAO opgenomen collectieve salarisverhogingen.

- b. Voor arbeid in een reguliere 2-, 3-, 4- en 5-ploegendienst wordt een toeslag op het salaris van deze CAO, betaald. Deze toeslag bedraagt per maand voor werknemers in de:
- 2-ploegendienst: 12,5% van het salaris bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week;
 - 3-ploegendienst: 22,5% van het salaris bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week;
 - 4-ploegendienst: 29,5%* van het schaalsalaris bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week, waarbij een dienst op zaterdag of op zondag is ingeroosterd;
 - 5-ploegendienst: 39,5%* van het schaalsalaris bij een normale gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week, waarbij een dienst zowel op zaterdag of zondag, doch niet op een feestdag ingeroosterd kan zijn.

* Voor deze ploegentoeslagen geldt dat deze toeslagen op grond van de dienst- c.q. ploegenroosters, feitelijk respectievelijk 27,5%, 34% en 37,5% bedragen. Deze toeslagen zijn verhoogd met een percentage van 2,0% ter compensatie voor de betaling van de eigen bijdrage in de premie voor de voor de werknemers geldende prépensioenregeling, dan wel de hiervoor in de plaats gekomen bijspaarregeling in het kader van de ouderdomspensioenregeling. Dat laatste is gebeurd vanwege het feit dat de betreffende werknemers niet beschikken over ATV-dagen, welke door de overige werknemers kunnen worden aangewend om de voornoemde eigen bijdrage in de premie geheel of gedeeltelijk te financieren.

Afbouwregeling ploegentoeslag

5. Voor de werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een minder betalende ploegendienst, geldt een afbouwregeling ploegentoeslag. Dit indien in die situatie tevens sprake is van inkomensverlies ten aanzien van het totale inkomen.

Indien de afbouwregeling ploegentoeslag van toepassing is, behoudt de werknemer, afhankelijk van de termijn gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in die ploegendienst werkzaam is geweest, de hieronder genoemde percentages van de, in geld uitgedrukte, ploegentoeslag of het verschil tussen de nieuwe en de oude ploegen- c.q. onregelmatigheidstoeslag.

Indien vanwege de overplaatsing naar dagdienst of een minder betalende ploegendienst sprake is van een verlies ten aanzien van het totale

inkomen dat minder is dan de in geld uitgedrukte ploegentoeslag of het verschil tussen de nieuwe en de oude ploegentoeslag, dan geldt de afbouwregeling voor het verschil tussen het oude en nieuwe totale inkomen.

Indien de afbouwregeling van toepassing is, gelden de volgende afbouwtermijnen:

- a. Indien de werknemer korter dan 3 maanden in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand;
 - 50% gedurende de daaropvolgende maand.
 - b. Indien de werknemer 3 maanden of langer, maar korter dan 6 maanden in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand;
 - 70% gedurende de daaropvolgende maand;
 - 30% gedurende één maand.
 - c. Indien de werknemer 6 maanden of langer, maar korter dan 2 jaar in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand;
 - 75% gedurende de daaropvolgende maand;
 - 50% gedurende één maand;
 - 25% gedurende één maand.
 - d. Indien de werknemers 2 jaar of langer in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand en de daarop volgende maand;
 - 75% gedurende de daaropvolgende 2 maanden;
 - 50% gedurende de daaropvolgende 2 maanden;
 - 25% gedurende de daaropvolgende 2 maanden.
6. Indien ten gevolge van overwerk tussen het moment van beëindiging van de dienst en de aanvang van de dienst op de eerstvolgende kalenderdag minder dan 11 uren zijn gelegen, heeft de werknemer het recht om laatstgenoemde dienst met behoud van salaris zoveel later aan te vangen dat er tussen het einde en het begin van deze diensten 11 uren zijn gelegen.

Consignatieregeling en -vergoeding

7. a. Voor medewerkers met een functie welke is opgenomen in bijlage I, Functiegroepindeling, geldt een consignatievergoeding, indien zij in opdracht van hun leidinggevende oproepbaar dienen te zijn buiten diensttijd.
 1. Voor consignatiediensten op doordeweekse dagen geldt een vergoeding van 0,5% per etmaal over het bruto basissalaris per

maand exclusief ploegentoeslag en inclusief persoonlijke toeslag(en).

2. Voor consignatiediensten op zaterdag en zon- en feestdagen geldt een vergoeding van 2,0% per etmaal over het bruto basissalaris per maand exclusief ploegentoeslag en persoonlijke toeslag(en).
 3. De medewerker die consignatiedienst heeft verplicht zich om gedurende deze dienst permanent bereikbaar te zijn en zich op zodanig korte afstand van zijn woonplaats te bevinden dat hij zich ongeveer binnen de gebruikelijke reistijd voor woon-werkverkeer op het bedrijf kan melden.
 4. De medewerker die geen geheel etmaal consignatiedienst loopt, krijgt een in uren omgerekend evenredig deel van bovengenoemde vergoedingen.
- b. De medewerker die op aantoonbare sociale of medische gronden problemen ondervindt met het lopen van consignatiediensten, kan schriftelijk een met redenen omkleed verzoek tot gehele of gedeeltelijke vrijstelling van consignatiediensten indienen bij de afdeling Human Resources van zijn productielocatie.
In overleg met de betreffende werknemer, de bedrijfsarts en de afdelingsleidinggevende, zal de afdeling Human Resources trachten te komen tot een voor alle partijen zo bevredigend mogelijke oplossing.
- c. De reiskostenvergoeding is gebaseerd op de geldende reguliere vergoeding behorende bij de betreffende afstand voor woon-werkverkeer. De overwerk- en opkomsturen worden beloond volgens de CAO-regeling.

De volgende extra compensatie geldt voor het niet volledig dekken van de reiskosten:

0 - 20 km enkele reis : ½ uur à 125%
20 km of meer enkele reis : 1 uur à 125%

Artikel 11

ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag, 5 mei (Bevrijdingsdag) in lustrumjaren, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.

2.
 - a. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
 - b. Op 2 januari, 27 december, alsmede op de dag na Koningsdag van elk jaar, zal de productie in de ochtenddienst opgestart worden, tenzij op een of meer van deze dagen vanwege de aanwijzing van collectieve snipper- en/of ATV-dagen niet wordt geproduceerd. Voor Koningsdag geldt dat de productie alsnog op Koningsdag in de nachtdienst zal worden aangevangen, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is vanwege de actuele voorraadontwikkelingen. De aan de drie voornoemde dagen voorafgaande vrije nachtdiensten gelden voor de betreffende ploeg(en) als een verplichte snipperdag.
 - c. De werkgever zal zoveel mogelijk minimaal 4 weken van tevoren meedelen of een of meer verplichte snipper- en/of ATV-dagen dienen te worden opgenomen.
3. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het inkomen doorbetaald.
5. Een werknemer die zich tot een geloofsovertuiging bekent, heeft in beginsel recht op toekenning van een snipperdag voor het vieren van een op grond van zijn religie voor hem geldende feestdag. Indien de voortgang van de productie het toekennen daarvan niet toestaat, zal in overleg met de betrokkene gezocht worden naar een bevredigende regeling.

Artikel 12**GEOORLOOFD VERZUIM**

1. In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft behoeven te verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen het inkomen doorbetaald, mits zo mogelijk tenminste 1 dag tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van redenen van het verzuim kennis is gegeven en de gebeurtenis in het desbetreffende geval wordt bijgewoond. Waar in dit artikel sprake is van gehuwden-situaties, zijn de bepalingen ook van toepassing op de levenspartner-situatie, indien dit door de werknemer bij de werkgever is gemeld via een notarieel samenlevingscontract, alsmede indien sprake is van een geregistreerd partnerschap:
 - a. bij aantekenen van het huwelijk of partnerschapregistratie van de werknemer: ½ dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 - c. bij huwelijk van:
 - één der ouders/schoonouders;
 - eigen kinderen en tot het gezin behorende pleegkinderen;
 - broers/zusters;
 - zwagers/schoonzusters: 1 dag;
 - d. bij/na bevalling van de echtgenote: 10 dagen;
(inclusief wettelijk Geboorteverlof van 1 week zoals beschreven in art. 4:2.1 van de Wet Arbeid en Zorg)
 - e. bij overlijden van:
 - echtgeno(o)t(e);
 - eigen kinderen of pleegkinderen;
 - één der ouders:
 vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart, tot een maximum van 5 dagen;
 - f. bij overlijden van:
 - schoonouders;
 - aangehuwde kinderen;
 - broers/zusters;
 - zwagers/schoonzusters;
 - grootouders: 1 dag en de dag van de begrafenis;
 - g. bij 12½-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
 - h. bij 25-, 40-, 50-, 55-, 60-, 65- en 70-jarig huwelijksfeest van ouders/schoonouders en grootouders: 1 dag;

- i. verhuizing van de werknemer: max. 1 dag per kalenderjaar, per verhuisbeweging (van adres a naar b);
 - j. examens conform studiekostenregeling;
 - k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van krachtens de Wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichtingen voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
 - l. voor noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden: max. 1 dag. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats. In bijzondere gevallen kan in gunstige zin van deze regeling worden afgeweken;
 - m. voor zeer bijzondere, niet onder a t/m l vallende gebeurtenissen kan door de werkgever betaald of onbetaald bijzonder verlof worden verleend. In de meeste gevallen zal het om een flexibele regeling gaan met betrekking tot de opname van snipper-/vakantiedagen, opname van onbetaald verlof of verschuiving van werktijden. Van betaald bijzonder verlof zal slechts in zeer uitzonderlijke situaties sprake zijn, een en ander steeds ter beoordeling van de werkgever.
 - n. In geval van een gebeurtenis, zoals omschreven in de leden a t/m j, dient de werknemer desgevraagd een schriftelijk bewijs van de betreffende gebeurtenis te kunnen overleggen.
 - o. Naast het verlof als bedoeld in lid d kan de werknemer vanaf 1 juli 2020 na opname van het geboorteverlof gebruik maken van het wettelijk recht op aanvullend geboorteverlof (Wet Arbeid en Zorg).
2. Per 1 oktober 2023 heeft de werknemer op grond van art. 4:2a van de Wet Arbeid en Zorg recht op aanvullend geboorteverlof en kan gedurende maximaal 5 weken aanspraak maken op een uitkering door het UWV van 70% van het dagloon als bedoeld in artikel 17 lid 1 wet financiering sociale verzekeringen. Indien de werknemer hiervan gebruik maakt vult de werkgever de uitkering van het UWV gedurende 5 weken aan tot 85% van het maandinkomen.
3. Per 1 oktober 2023 heeft de werknemer op grond van art. 6:3 van de Wet Arbeid en Zorg recht op ouderschapsverlof en kan gedurende maximaal 9 weken aanspraak maken op een uitkering door het UWV van 70% van het dagloon als bedoeld in artikel 17 lid 1 wet financiering sociale verzekeringen. Indien de werknemer hiervan gebruik maakt vult de werkgever de uitkering van het UWV gedurende 9 weken aan tot 85% van het maandinkomen.

4. Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van inkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is inkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het geldende Bedrijfsreglement;
 - b. invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren week daaronder begrepen) mits, wanneer het een verlenging betreft, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen.

Artikel 13

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
2. Jaarlijks zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag betalen van 8% van in het vakantietoeslag jaar verdiende jaarinkomen. Onder jaarinkomen dient in dit kader te worden verstaan het in het vakantietoeslag jaar betaalde schaalsalaris, vermeerderd met de ploegentoeslag, alle persoonlijke toeslagen, functietoeslagen, meeruren van deeltijdwerkers, inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingevolge ziekte of arbeidsongeschiktheid, vermeerderd met uitbetaalde overwerkuren inclusief toeslag voor overwerkuren. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal geschieden tegelijk met de uitbetaling van het salaris van de maand mei.
3. Met inachtneming van het onder lid 1 en 2 bepaalde, bedraagt de vakantietoeslag voor werknemers met een volledig dienstverband vanaf 1 januari 2026 tenminste € 2.339,38. Ook in toekomstige CAO's zal deze minimum vakantietoeslag jaarlijks worden geïndexeerd met de collectieve CAO-verhogingen.

Artikel 14**VAKANTIE****1. Vakantiejaar**

- 1.1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

2. Negatief vakantiesaldo

- 2.1. De werknemer mag op enig moment gedurende het kalenderjaar een negatief saldo aan vakantiedagen hebben van maximaal 3 dagen.

3. Duur van de vakantie

- 3.1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen met behoud van salaris, waarvan één periode van drie opeenvolgende weken aaneengesloten wordt opgenomen.
- 3.2. De werkgever behoudt zich het recht voor om uiterlijk voor 1 februari van het betreffende jaar de productiestop bekend te maken, na overleg met de Ondernemingsraad. De productiestop wordt zoveel mogelijk gepland tijdens de schoolvakantie.
- 3.3. Een productiestop heeft als uitgangspunt dat een werknemer zoveel als mogelijk wordt ingezet voor o.a. het verrichten van onderhoudswerkzaamheden, afschakelen en/of opstarten van productielijnen, schoonmaakwerkzaamheden en/of het verrichten van training en opleiding.
- 3.4. Als werknemer niet voor de in lid 3.3 genoemde werkzaamheden kan worden ingezet, kunnen er in geval van een productiestop maximaal 5 tot 10 werkdagen als verplichte vakantiedag worden aangewezen. De resterende vakantiedagen kunnen door werknemer flexibel worden opgenomen, mits vooraf goedgekeurd door de leidinggevende.
- 3.5. Zodra de weken van de productiestop zijn vastgesteld, kunnen werknemers hun vakantieaanvraag indienen volgens de lokale vakantieaanvraagprocedure. Indien de vakantieaanvraag tijdig door de werknemer is ingediend, verstrekt de werkgever uiterlijk binnen 4 weken na de vaststelling van de productiestop uitsluitel over de aanvraag.

- 3.6 Afwijken van bovenstaande afspraken is uitsluitend mogelijk bij dringende redenen en vereist voorafgaande goedkeuring van de Ondernemingsraad.
- 3.7 De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, dan wel gedeeltelijk leerplichtig is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantiedagen met inachtneming van het bepaalde in lid 5.

4. Leeftijdsgerelateerde extra verlofdagen en ploegendienst

- 4.1 In verband met een wenselijke compensatie van de leeftijd-gerelateerde afnemende belastbaarheid ontvangen werknemers van 50 jaar en ouder extra verlofdagen.
Met deze leeftijdsdagen wordt een bijdrage geleverd aan het gezond langer kunnen blijven doorwerken van oudere werknemers.
- 4.2. Met de leeftijdsdagen kunnen oudere werknemers zelf extra hersteltijd inroosteren.
De leeftijdsdagen maken onderdeel uit van een breder levensfasebewust personeelsbeleid.
- 4.3. De werknemer die de hierna te noemen leeftijd bereikt verkrijgt, in het jaar waarin deze leeftijd wordt bereikt, recht op de volgende extra verlofdagen:
- vanaf 50 jaar 3 dagen extra;
 - vanaf 55 jaar 4 dagen extra totaal;
 - vanaf 60 jaar 6 dagen extra totaal;
 - vanaf 61 jaar 7 dagen extra totaal;
 - vanaf 63 jaar 8 dagen extra totaal;
 - vanaf 64 jaar 9 dagen extra totaal.
- 4.4. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst is van de werkgever, heeft recht op een evenredig deel van het in lid 4.3 genoemde aantal extra verlofdagen.
- 4.5. Indien in verband met de leeftijd leeftijdsgerelateerde extra verlofdagen, zoals opgenomen in lid 4.3 van dit artikel, door een of meer werknemers van de werkgever een zaak wordt opgestart bij de Commissie Gelijke Behandeling of de rechter betreffende vermeende leeftijdsdiscriminatie op grond van de "Wet verbod leeftijdsdiscriminatie" of andere relevante wetgeving op dit gebied, dan zullen CAO-partijen zo spoedig mogelijk in overleg treden teneinde de risico's voor de werkgever weg te nemen dat ook medewerkers jonger dan 50 jaar aanspraak kunnen gaan maken op de betreffende leeftijdsgerelateerde extra verlofdagen.

- 4.6 De werknemer werkzaam in ploegendienst heeft recht op één dag vakantie per jaar boven de in lid 3.1 genoemde basisvakantie en de in lid 4.3 genoemde leeftijdsvakantie.

5. Berekening aantal vakantiedagen

- 5.1. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen zal de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

6. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

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

7. Tijdstip van de vakantie

- 7.1 Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, zullen de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. Het tijdvak van de aaneengesloten vakantie zal tijdig, uiterlijk voor 1 februari, worden vastgesteld.

- 7.2. Indien een werknemer in het jaar van indiensttreding bij zijn vorige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 6.1 van dit artikel voldoende zijn voor de onder lid 7.1 bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

- 7.2.1 zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor een aaneengesloten vakantie als bedoeld onder lid 7.1., en/of
- 7.2.2 bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert, en/of
- 7.2.3 teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

- 7.3 Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd tenzij de werkgever of de werknemer er de

voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.

8. Snipperdagen

- 8.1. De werkgever is gerechtigd om in overleg met de Ondernemingsraad maximaal 3 verplichte snipperdagen per jaar vast te stellen.
Deze dagen zullen zo ruim mogelijk tevoren, zo mogelijk reeds in de maand januari van het desbetreffende vakantiejaar, worden vastgesteld. In afwijking van de eerste volzin is de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad gerechtigd voor de werknemers in de 4- en 5-ploegendienst met een normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week of minder 6 verplichte snipperdagen aan te wijzen.
- 8.2. De snipperdagen zullen na tijdige (minstens 2 dagen van te voren) aanvraag zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer worden vastgesteld, mits de belangen van het bedrijf dit naar het oordeel van de werkgever toestaan.

9. Verval en verjaring

- 9.1 Wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
- 9.2. Bovenwettelijke vakantierechten verjaren door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- 9.3. Een op 31 december 2018 bij werkgever opgebouwd vakantiesaldo zal niet verjaren. De werkgever registreert de verjaringstermijn van vakantie die is opgebouwd vanaf 1 januari 2019.
- 9.4. De werkgever zal een halfjaar voordat de bovenwettelijke vakantie-rechten dreigen te vervallen/verjaren de resterende vakantiedagen aanwijzen. Indien de werkgever verzuimt de vakantiedagen aan te wijzen, zal de wettelijke verjarings-/vervaltermijn opnieuw gaan lopen.

10. Geen opbouw bij onderbreking werkzaamheden

- 10.1. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

10.2. Het bepaalde in lid 10.1 is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- ziekte of ongeval;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten verlof;
- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven conform het bepaalde in artikel 7: 635 BW, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

10.3 Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 10.2 in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

10.4. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

11. Samenvallen met andere dagen waarop niet wordt gewerkt

11.1. Dagen waarop de werknemer geen arbeid verricht om één van de redenen genoemd in lid 10.2, alsmede in artikel 12 lid 1 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.

11.2. Indien een in lid 11.1 genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld. Dit indien de werknemer niet heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 12 lid 1 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer en deze ziekte krachtens de bepalingen van de relevante wetgeving is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij ernstig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was.

11.3. Indien ingevolge de in 11.2 bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na

overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

12. Vakantie bij ontslag

- 12.1. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen, tenzij dit tussen de werkgever en hem wordt afgesproken.
- 12.2. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke dag vakantie een evenredig bedrag worden uitbetaald.
- 12.3. Indien de werknemer bij het eindigen van de dienstbetrekking te veel vakantie heeft genoten, zal een verrekening plaatsvinden. Dit op basis van evenredigheid.
- 12.4. Indien de werknemer daartoe verzoekt, reikt de werkgever de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Artikel 15

EINDEJAARSUITKERING

1. Het eindejaarsuitkeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Uiterlijk 15 december van elk jaar zal de werkgever aan de werknemer een eindejaarsuitkering betalen ter hoogte van de in het betreffende jaar opgebouwde en gereserveerde bedrag aan eindejaarsuitkering.

De uitbetaling van het salaris van de maand december zal geschieden tegelijk met de uitbetaling van de eindejaarsuitkering.

3. Over de opgebouwde eindejaarsuitkering wordt geen vakantiegeld betaald en tevens wordt deze uitkering niet meegenomen bij de jaarlijkse bepaling van de grondslag voor de basis pensioenregeling.
4. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% en wordt berekend per maand over het van toepassing zijnde schaalsalaris, vermeerderd met de plo-

gentoeslag, alle persoonlijke toeslagen, functietoeslagen, de eventuele meeruren van deeltijdwerkers, inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingevolge ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Artikel 16

TEAM INCENTIVE PLAN (TIP)

McCain kent een TIP regeling (bonusregeling) die bij het behalen van alle doelstellingen, voor medewerkers in de doelgroep, tot een uitkering van maximaal 4,4% van het bruto jaarinkomen kan leiden.

De TIP regeling is uitgewerkt in een reglement. De door het management vastgestelde KPI's worden besproken en geëvalueerd met de COR leden en Kaderleden van de Vakbonden. Tussentijdse resultaten worden gedurende het fiscale jaar steeds gedeeld via de COR leden en middels de COR-Bestuurder notulen gedeeld met alle medewerkers.

Artikel 17

FISCALE FACILITERING VAN DE VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werkgever kent een regeling waardoor werknemers die lid zijn van FNV, CNV, dan wel een andere vakvereniging, gebruik kunnen maken van de mogelijkheid in ruil voor een bedrag van hun brutoloon ter grootte van het door hen betaalde bedrag aan vakbondscontributie als een netto vergoeding te ontvangen binnen de mogelijkheden van de werkkostenregeling, waardoor voor deze werknemers een fiscaal voordeel wordt bereikt.

De uitvoering van de regeling is opgenomen in een "Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij McCain Foods Holland BV", evenals een daarbij behorend declaratieformulier.

Via voornoemd declaratieformulier kan de werknemer een verzoek indienen tot verlaging van de in de maand december te betalen bruto looncomponenten, waaronder bruto maandsalaris of bruto eindejaarsuitkering ter hoogte van de door de werknemer in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.

De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de eerdergenoemde verlaging van het bruto loon.

Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de

lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 1 december van het betreffende kalenderjaar dit door te geven aan werkgever.

Bij uitdiensttreding gedurende een kalenderjaar kan de werknemer aanspraak maken op een vergoeding over de in het betreffende kalenderjaar reeds verstreken hele kalendermaanden.

Artikel 18

CAO À LA CARTE

1. Kopen van extra verlof

- a. De werknemer kan, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, per kalenderjaar maximaal 5 extra verlofdagen per jaar opnemen waarover geen inkomen wordt verworven.
- b. Het bruto maandinkomen wordt per verlofdag verminderd met de waarde van een verlofdag. De waarde van een verlofdag wordt bepaald door het totale maandinkomen te delen door het reguliere aantal arbeidsuren, vermenigvuldigd met het aantal verlofuren
- c. Werknemers in ploegendienst kunnen één dag voor eigen rekening op zaterdag of zondag opnemen.
- d. Een verzoek tot het opnemen van extra verlofdagen dient uiterlijk een week voor de gewenste data bij de werkgever te worden ingediend.

2. Verkopen van verlof

- a. De werknemer kan, voor zover zijn verlofsaldo toereikend is, de bovenwettelijke jaarlijkse vakantiedagen, d.w.z. het aantal jaarlijkse vakantiedagen dat de 20 dagen te boven gaat, alsmede de uit voorgaande jaren opgespaarde en meegenomen bovenwettelijke vakantiedagen, verkopen.
Dit recht op het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen geldt niet voor vakantiedagen welke op basis van leeftijd extra werden toegekend in het kader van artikel 14 lid 3 c, tenzij het verkopen van deze dagen wordt aangewend in het kader van sparen voor het pensioen.
- b. De werknemer kan, voor zover zijn verlofsaldo toereikend is, de bovenwettelijke jaarlijkse vakantiedagen, d.w.z. het aantal jaarlijkse vakantiedagen dat de 20 dagen te boven gaat, alsmede de uit voorgaande jaren opgespaarde en meegenomen bovenwettelijke vakantiedagen, ook aanwenden voor het doen van vrijwillige storting in het kader van het pensioen.

Hiermee kan de werknemer dan een hoger kapitaal opbouwen, waarmee een eerdere pensioendatum en/of een hoger pensioen kan worden gefinancierd.

Voor zover er voor de werknemer fiscale ruimte bestaat.

- c. Het bruto maandinkomen wordt per verlofdag verminderd met de waarde van een verlofdag. De waarde van een verlofdag wordt bepaald door het totale maandinkomen te delen door het reguliere aantal arbeidsuren, vermenigvuldigd met het aantal verlofuren.

3. **ATV- dagen**

De werknemer die aanspraak heeft op ATV-dagen kan de volgende keuzes maken:

- a. de volledige beschikking houden over de 11 ATV-dagen in vrije tijd, op te nemen in hetzelfde jaar als deze ATV-dagen worden toegekend. Van deze ATV-dagen kunnen er 2 collectief door de werkgever worden aangewezen;
- b. de aanwending van maximaal 72 ATV-uren ter financiering van de werknemerspremie van de vrijwillige pensioenbijspaarregelingen. De resterende ATV-uren worden in het jaar waarin toegekend opgenomen vrije tijd. Van deze resterende ATV-uren kunnen er 16 collectief door de werkgever worden aangewezen;
- c. tot maximaal 72 ATV-uren per jaar kunnen eventueel worden aangewend voor de financiering van een fiets van de zaak, in het kader van een door de werkgever opgezet of in de toekomst op te zetten fiets van de zaak project. De resterende ATV-uren worden in het jaar waarin toegekend opgenomen in vrije tijd. Van deze resterende ATV-uren kunnen er 16 collectief door de werkgever worden aangewezen.

4. **Verkopen ATV-dagen en/of vakantiedagen / Tijdelijke verlaging van het bruto loon**

Werknemer en werkgever kunnen schriftelijk overeenkomen ATV-dagen tot een maximum van 9 dagen en/of vakantiedagen tot het maximum zoals omschreven in lid 2 a van dit artikel te verkopen, dan wel het bruto loon te verlagen ten gunste van door de werkgever aan de werknemer aangeboden alternatieve arbeidsvoorwaarden, mits deze alternatieve arbeidsvoorwaarden door de individuele werknemer op volledig vrijwillige basis worden genoten (bijvoorbeeld in verband met fiscaal gunstige regelingen ten behoeve van een fiets van de zaak project).

Een eventuele vrijwillige verlaging van het bruto loon kan ook leiden tot een bruto loon dat onder het minimum CAO-loon komt dat voor de werknemer in de betreffende functie van toepassing is, maar nooit tot een bruto loon dat lager is dan het wettelijk minimumloon.

Voorwaarde hierbij is tevens dat de werkgever de werknemer afdoende informeert over mogelijke gevolgen voor de dagloonbepaling van de werknemersverzekeringen.

De in dit artikel bedoelde verlaging van het bruto loon zal geen gevolgen hebben voor de opbouw van het ouderdomspensioen en de hoogte van het op risicobasis verzekerde nabestaandenpensioen van de werknemer, in die zin dat zowel de pensioengrondslag als de eigen bijdrage pensioenpremie van de werknemer gehandhaafd blijven op het niveau van voor de verlaging van het bruto loon.

5. Reiskosten

- a. Met ingang van 1 januari 2025 zal werkgever aan de werknemer de kosten van woon- werkverkeer vergoeden tot een maximum van €0,23 per km (heen en terugreis) tot een reisafstand van ten hoogste 50 km enkele reisafstand, d.w.z. een maximum van 100 km voor de heen- en terugreis gezamenlijk.
- b. De werknemer kan eenmaal per jaar een verzoek indienen om de kosten voor Woon-Werkverkeer op fiscaal gunstige wijze te laten uitbetalen in ruil voor een verlaging van de eindejaarsuitkering. Op deze regeling zijn de toepasselijke fiscale regels van toepassing en dient de medewerker een aparte overeenkomst met de werkgever te tekenen over de voorwaarden waaronder de uitbetaling plaatsvindt.
- c. Indien met de werknemer afspraken zijn gemaakt over thuiswerken, heeft de werknemer per 1 januari 2026 recht op een thuiswerkvergoeding gelijk aan de toegestane fiscale maximale vergoeding per gewerkte thuiswerkdag. Naast de thuiswerkvergoeding bestaat geen recht op doorbetaling van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor de thuiswerkdag. Bij gedeeltelijk thuiswerken en gedeeltelijk werken op locatie op dezelfde dag wordt slechts de reiskostenvergoeding, aan werknemer betaald. De thuiswerkvergoeding wordt naar rato uitbetaald indien een gedeelte van een dag wordt thuisgewerkt waarbij een volledige werkdag op 8 uur wordt gesteld.

Artikel 19

LANGDURIG VERLOF WERKNEMERS

Werknemers die meer dan 6 weken aansluitend verlof wensen op te nemen dienen dit tijdig en in overleg met hun leidinggevende schriftelijk bij de afdeling HR aan te vragen. Werkgever kan het verzoek om redenen van bedrijfsbelang afwijzen.

Indien een verlofperiode van langer dan 6 weken aan de orde is, dient hiertoe

een verzoek te worden ingediend op basis van de in het Bedrijfsreglement van de werkgever opgenomen regeling langdurig verlof.

Artikel 20

DUURZAME INZETBAARHEID

1. Alle medewerkers kunnen in aanmerking komen voor de Tijdelijke Regeling vervroegde Uitkerings-regeling (RVU) die geldt tot 1 januari 2026.

Uitgangspunten RVU bij McCain:

- Instroom t/m 31 december 2025 (= einde wettelijke regeling);
 - Minimaal 10 jaar in dienst;
 - Aanvraagtermijn minimaal 3 maanden;
 - De betalingstermijnen zullen in overleg afgestemd worden tussen medewerker & werkgever;
 - Werkgever adviseert de medewerkers die hier gebruik van wensen te maken te worden bijgestaan door een financieel adviseur;
 - De Pensioenopbouw en het recht op Nabestaandenpensioen stopt per datum dat de medewerker uit dienst gaat en gebruik gaat maken van deze regeling.
- Per 1 januari 2026 zal de RVU regeling worden voortgezet voor zware beroepen op basis het RVU onderhandelingsakkoord tussen sociale partners en regering van 18 oktober 2024 en de op basis hiervan uitgewerkte randvoorwaarden.

Door de vakbonden en McCain wordt onder voorbehoud van validatie/goedkeuring van TNO per 1 januari 2026 als 'zwaar beroep' gezien:

- Alle medewerkers in ploegdienstfuncties en functies met consignatie (oproepdienst), indien minimaal 10 jaar (in totaal) gewerkt in ploegdienst en/of in consignatie (oproepdienst) bij McCain (ongeacht vestiging en/of (oud-)zusterbedrijf);
- Alle medewerkers die nu in dagdienst werken én daarvoor minimaal 10 jaar bij McCain (ongeacht vestiging en/of (oud-)zusterbedrijf) in ploegdienst en/of consignatie hebben gewerkt, ongeacht hoe lang dit geleden is.

- Tijdens de looptijd van deze CAO zullen deskundigen beoordelen welke functies voldoen aan de kwalificatie 'zwaar beroep' en aan TNO ter validatie/goedkeuring voorleggen.
2. Naast de in lid genoemde RVU-mogelijkheid zal McCain het huidige preventieve beleid voor alle medewerkers blijven toepassen en zullen maatwerkoplossingen om (deels) eerder te kunnen stoppen met werken mogelijk blijven. Denk bijvoorbeeld aan opname verloftegoed voor pensioendatum en/of aanvraag deeltijdwerken.
 3. McCain biedt conform de aanbevolen frequentie vanuit de Arbowet een PMO (Periodiek Medisch Onderzoek) ofwel health-check aan, aan iedere medewerker binnen McCain.
 4. McCain biedt interventies aan bij schuldenproblematiek. Bijvoorbeeld d.m.v. budgetcoaching in geval van loonbeslag en proactief voorlichten van leidinggevenden, waarbij de vakbonden eventueel kunnen ondersteunen.
 5. McCain biedt elke medewerker, eenmaal per looptijd van de CAO, een persoonlijk adviesgesprek aan over zijn/haar financiële planning door een onafhankelijke partij.
 6. McCain biedt elke medewerker vanaf 60 jaar of ouder, een pensioengesprek aan, met als doel de financiën en de persoonlijke situatie af te kunnen stemmen op het toekomstig pensioen.

Artikel 21

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Op de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is om passende of gangbare arbeid te verrichten en aan de geldende verzuimvoorschriften voldoet, is uitsluitend de inkomensvoorziening krachtens artikel 7: 629 BW, de ZW dan wel de WIA en WW van toepassing, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. a. Per ziekmelding heeft de werknemer gedurende de eerste 15 werkdagen van de ziekte tot een maximum van 60 werkdagen per jaar, recht op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht tot 95% van zijn bruto-inkomen.

- b. Daarna heeft de werknemer over de resterende periode van het 1^{ste} ziektejaar (artikel 7: 629 BW), recht op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht tot 100% van het bruto-inkomen. De werknemer heeft na afloop van het eerste ziektejaar gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid op grond van de Wet verlenging loondoorbetalingverplichting bij ziekte, recht op doorbetaling van 70% van het bruto inkomen.

De arbeidsongeschikte werknemer als bedoeld in lid 2 b van dit artikel, die volledige medewerking verleent aan zijn of haar re-integratie, waaronder het nakomen van de wettelijke verplichtingen (bijvoorbeeld de verplichtingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter), alsmede de verplichtingen zoals die voortvloeien uit de van toepassing zijnde bedrijfs-CAO, ontvangt aanvullend op de in lid 2 b genoemde doorbetaling van 70% van het bruto inkomen de volgende toeslagen:

- gedurende de eerste 6 maanden van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid een toeslag van 15% van het bruto inkomen.
 - gedurende de tweede 6 maanden van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid een toeslag van 10% van het bruto inkomen.
- c. Gedurende het tweede jaar van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zal de pensioengrondslag en daarmee de opbouw van de pensioenaanspraken, alsmede de werknemersbijdrage in het kader van de pensioenregeling, gebaseerd blijven op het volledige inkomen van de werknemer.
- d. Als de werknemer na de eerste twee ziektejaren volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door het UWV, ontvangt de werknemer van de werkgever uiterlijk in het derde ziektejaar alsnog een aanvulling tot 100% van het bruto inkomen over het tweede ziektejaar.
- e. De werknemer die, na twee jaar achtereen (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV, ontvangt indien sprake is van inkomensverlies:
- gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende inkomen;
 - gedurende het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende inkomen.

Dit geldt ook als er sprake is van een loonsanctie die is opgelegd door het UWV.

Daarnaast zal werkgever zich inspannen om de betreffende werknemer intern in het arbeidsproces te handhaven c.q. te re-integreren, bij voorkeur in de eigen - eventueel aangepaste - functie, dan wel in een andere zo passend mogelijke functie.

- f. Als de werknemer na de eerste twee ziektejaren voor tenminste 35%, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard door het UWV en als hierdoor sprake is van inkomensverlies, ontvangt de werknemer van de werkgever gedurende het derde ziektejaar een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende inkomen. Dit geldt alleen als daarin niet wordt voorzien via een door de werkgever voor haar werknemers afgesloten WGA-Hiaat verzekering, vanwege het niet benutten van tenminste 50% van de resterende verdien capaciteit. Daarnaast zal de werkgever zich inspannen om de betreffende werknemer intern in het arbeidsproces te handhaven c.q. te re-integreren, bij voorkeur in de eigen - eventueel aangepaste - functie, dan wel in een andere zo passend mogelijke functie. Hierbij zal er tevens naar gestreefd worden om de loongerelateerde uitkering van de werknemer veilig te stellen door, indien dit redelijkerwijs mogelijk en haalbaar is, de restverdien capaciteit van de werknemer voor tenminste 50% te benutten. Gedurende een situatie van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapiebasis voor wat betreft de beloning gelijk worden gesteld aan werken.
- g. In geval interne re-integratie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer zo goed mogelijk extern te re-integreren. In geval van inkomensverlies bij externe re-integratie geldt de inkomenscompensatieregeling zoals opgenomen in artikel 20 lid 8 van deze CAO.

3. De in lid 2 genoemde aanvullende uitkeringen en loondoorbetalingen zullen achterwege blijven indien de ziekte het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking de werkgever onjuiste inlichtingen heeft verstrekt. Voorts blijven aanvullende uitkeringen achterwege indien geen uitkering plaatsvindt krachtens de ZW, WIA en WW.
4. De werkgever heeft het recht de in dit artikel genoemde aanvullingsregeling(en) geheel of ten dele in te trekken voor de werknemer die:
- de verzuim- en/of de controlevoorschriften overtreedt;
 - misbruik maakt van deze regeling.
- Tegen een intrekkingbesluit van de werkgever kan de werknemer schriftelijk bezwaar aantekenen bij de directie van de werkgever. Indien de directie het bezwaar ongegrond verklaart, kan de werknemer beroep bij de kantonrechter instellen.
5. Indien tussen de werkgever en de werknemer een geschil ontstaat aangaande het al dan niet passend zijn van bepaalde werkzaamheden, bijvoorbeeld in het kader van een re-integratietraject, dan wel een geschil

van medische aard ontstaat tussen de werknemer en de bedrijfsarts, gedurende de periode waarin de werkgever het loon van de werknemer (gedeeltelijk) dient door te betalen, dan wel een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering dient aan te vullen, is de meest gerede partij gerechtigd om bij de bevoegde bedrijfsvereniging een zogenoemd deskundigenoordeel aan te vragen.

Zo'n aanvraag deskundigenoordeel dient te worden aangevraagd binnen 10 werkdagen nadat het geschil is ontstaan.

Lopende de aanvraag deskundigenoordeel wordt het bruto inkomen van de werknemer gedurende een periode van maximaal 4 weken doorbetaald conform artikel 19 lid 2a.

6. De werkgever heeft een WGA-hiaat arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten bij de verzekeraar Nationale-Nederlanden, ter gedeeltelijke compensatie van de financiële gevolgen in geval de werknemer in het kader van de in de WIA opgenomen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) gedeeltelijk (35% tot 80%), of volledig (80% tot 100%) maar niet duurzaam, arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV. De verzekering vult het inkomen van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer aan tot minimaal 70% van het oude SV-loon.

De WGA- en eventueel de WW-uitkering van het UWV wordt hierop in mindering gebracht, evenals 70% van het loon dat de werknemer eventueel nog verdient.

Daarnaast ontvangt de werknemer die minimaal 50% van de rest-capaciteit benut, een extra uitkering van 5%, waarmee de totale dekking op 75% van het oude SV-loon komt.

De voor bovengenoemde verzekering verschuldigde premie komt gedurende de looptijd van de CAO voor rekening van de werkgever.

Artikel 22

ZIEKTEVERZUIM, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE

1. CAO-partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO in het reguliere overleg met elkaar bespreken op welke wijze het ziekteverzuim kan worden teruggedrongen op die locaties waar het ziekteverzuim boven de op de zogenoemde "Verbaannorm" gebaseerde doelstelling ligt. Streven hierbij is om gedurende de looptijd van de CAO de verzuimpercentages op de betreffende locaties van de werkgever verder terug te dringen.
2. De werkgever voert bij (voorzienbare) langdurige arbeidsongeschiktheid een actief re-integratiebeleid, waarbij als leidraad geldt de "Wet

Verbetering Poortwachter”, de door de werkgever opgestelde “McCain Ziekteverzuimbeleid Van Verzuim naar Inzetbaarheid 2018” en het “McCain Verzuimprotocol Re-integreren Doen We Samen” uit 2018, het gezamenlijke protocol van de werkgeversvereniging AWWN en de werknemersvereniging FNV “een actief ziekteverzuim- en re-integratiebeleid”, alsmede de in deze CAO inzake dit onderwerp opgenomen bepalingen.

3. De werkgever zal zorgen voor re-integratieactiviteiten in het kader van, het voorkomen, dan wel terugdringen van (dreigende) arbeidsongeschiktheid.
4. Het bepaalde in artikel 7.670 lid 1 aanhef en sub a B.W. (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing, indien de arbeidsongeschikte werknemer geen medewerking verleent aan re-integratie in het arbeidsproces.
Het al dan niet medewerking verlenen door de werknemer zal worden getoetst door de paritaire commissie.
5. De werkgever zal in overleg met de vakverenigingen inhoudelijke eisen en selectiecriteria opstellen, waaraan re-integratiebedrijven die worden ingeschakeld voor re-integratietrajecten moeten voldoen.
Hierbij zal aansluiting worden gezocht bij hetgeen hierover is vermeld in de bijlagen 1 t/m 3 van het gezamenlijke protocol van de werkgeversvereniging AWWN en de werknemersvereniging FNV “een actief ziekteverzuim- en re-integratiebeleid”.
6. Indien de werknemer bij (voorzienbare) langdurige arbeidsongeschiktheid in het kader van een re-integratietraject extern wordt geplaatst in een passende functie, dan kan deze plaatsing op verzoek van de werknemer en/of de nieuwe werkgever in eerste instantie geschieden op basis van detachering voor een periode van 3 maanden.
Detachering zal plaatsvinden via een door de werkgever, in overleg met de werknemer en de nieuwe werkgever, te bepalen detacheringsorganisatie.
Na de detacheringsperiode van 3 maanden zal de werknemer in principe in dienst treden bij de nieuwe werkgever.
De werknemer en/of nieuwe werkgever kunnen, in geval sprake is van bijzondere omstandigheden, de werkgever verzoeken om voornoemde detacheringsperiode van 3 maanden nog eens met maximaal 3 maanden te verlengen.
In geval de werkgever bezwaren heeft tegen een dergelijke verlenging, zal een en ander worden voorgelegd aan de paritaire commissie. Deze commissie zal partijen dan hierover adviseren.

7. Indien de werknemer bij (voorzienbare) langdurige arbeidsongeschiktheid, in het kader van een re-integratietraject, extern wordt geplaatst in een passende functie en de werknemer gaat hierdoor in inkomen achteruit, dan zal de werkgever het verschil compenseren volgens onderstaande staffel:
- indien de werknemer minder dan 5 jaar in dienst is, dan zal de werkgever het verschil in inkomen aanvullen gedurende een periode van 2 jaar;
 - indien de werknemer 5 jaar tot 10 jaar in dienst is, dan zal de werkgever het verschil in inkomen aanvullen gedurende een periode van 2 jaar en 6 maanden;
 - indien de werknemer 10 jaar of langer in dienst is, dan zal de werkgever het verschil in inkomen aanvullen gedurende een periode van 3 jaar.

Zowel voor de berekening van de aanvullingsperioden als voor de berekening van de lengte van het dienstverband geldt dat deze telkens dienen te worden berekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

De aanvulling op het inkomen gedurende voornoemde perioden zal nooit meer bedragen dan 20% van het inkomen van voor de externe plaatsing.

8. De werknemer die, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen ondervindt bij het uitoefenen van zijn functie, zal door de werkgever ondersteund worden bij het vinden van een oplossing, welke zoveel als mogelijk aansluit bij de medische beperkingen, de werkervaring en de capaciteiten van de werknemer, alsmede de positie van de werknemer op de externe arbeidsmarkt. Hierbij zal als leidraad gelden de in lid 2 van dit artikel genoemde documenten.

9. Indien de werknemer op grond van, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen, aan de werkgever het verzoek richt om van een functie in ploegendienst te kunnen worden geplaatst in een functie met een minder belastend ploegenrooster, dan wel een functie in dagdienst, dan zal de werkgever de mogelijkheden daartoe onderzoeken.

De werkgever zal zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts van de betreffende productielocatie van de werkgever.

In geval aan het verzoek tegemoet wordt gekomen, dan is de afbouwregeling ploegentoeslag zoals opgenomen in artikel 10 lid 6 van deze CAO onverkort van toepassing.

Indien de medische beperkingen naar het oordeel van de bedrijfsarts (mogelijk) van tijdelijke aard zijn, zullen tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts, afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de frequentie waarmee het voortduren van de betreffende medische beperkingen zal worden getoetst.

10. De werkgever zal per productielocatie een viertal formatieplaatsen in 2-ploegendienst creëren voor werknemers die aantoonbaar op grond van, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen, geen nachtdiensten meer mogen draaien.

De werkgever zal zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts van de betreffende productielocatie van de werkgever.

De betreffende werknemers werken fulltime, afwisselend in de ochtenden middagdienst, verdeeld over 5 dagen, waarbij ook de zaterdag eenmaal per 2 weken ingeroosterd kan worden en tegen de hierbij geldende arbeidsvoorwaarden, waaronder de ploegentoeslag.

Indien de betreffende medewerkers in 2-ploegendienst niet in de eigen functie werkzaam kunnen blijven, dan zullen zij te werk worden gesteld als allround (productie)medewerker en dienen zij bereid te zijn om op alle afdelingen alle voorkomende werkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs door de werkgever kunnen worden opgedragen.

De werkgever zal hierbij zoveel als mogelijk is rekening houden met de wensen, werkervaring en capaciteiten van de werknemer.

Indien de medische beperkingen naar het oordeel van de bedrijfsarts (mogelijk) van tijdelijke aard zijn, zullen tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts, afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de frequentie waarmee het voortduren van de betreffende medische beperkingen zal worden getoetst.

11. Indien de werknemer vanwege aantoonbare, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen korter wenst te werken, dan zal de werkgever onderzoeken of dat organisatorisch mogelijk is.

De werkgever zal zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts van de betreffende productielocatie.

Hierbij gelden de richtlijnen zoals die zijn vastgelegd in de “Wet aanpassing arbeidsduur”.

Aanvullend geldt dat het verlies aan inkomen zal worden afgebouwd volgens de systematiek van de in artikel 10 lid 6 van deze CAO opgenomen afbouwregeling ploegentoeslag.

Indien de medische beperkingen naar het oordeel van de bedrijfsarts (mogelijk) van tijdelijke aard zijn, zullen tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts, afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de frequentie waarmee het voortduren van de betreffende medische beperkingen zal worden getoetst.

12. Indien de werknemer vanwege aantoonbare, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen intern wordt (over)geplaatst in een functie, welke is opgenomen in een lagere functiegroep, dan zal het verschil tussen het schaalsalaris van voor de (over)plaatsing en het maximum schaalsalaris behorende bij de nieuwe functie voor de duur van maximaal 5 jaar worden omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag zal gedurende de betreffende maximale periode van 5 jaar deel blijven uitmaken van het persoonlijke salaris en zal steeds worden verhoogd met de in de CAO opgenomen collectieve salarisverhogingen. Na afloop van de voornoemde maximale periode van 5 jaar, geldt aanvullend dat het verlies aan inkomen vervolgens zal worden afgebouwd volgens de systematiek van de in artikel 10 lid 6 van deze CAO opgenomen afbouwregeling ploegentoeslag.

Indien de werknemer na afloop van de maximale periode van 5 jaar 60 jaar of ouder is, geldt dat de persoonlijke toeslag wordt voortgezet tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Deze verlenging van de financiële compensatieregeling houdt uitdrukkelijk rekening met de kwetsbare positie op de arbeidsmarkt van medewerkers in deze leeftijdscategorie.

Indien de medische beperkingen naar het oordeel van de bedrijfsarts (mogelijk) van tijdelijke aard zijn, zullen tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts, afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de frequentie waarmee het voortduren van de betreffende medische beperkingen zal worden getoetst.

13. Indien de werknemer vanwege aantoonbare, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen, intern wordt (over)geplaatst in een functie, welke is opgenomen in een lagere functiegroep, dan zullen de grondslagen voor de opbouw van pensioen gedurende een periode van maximaal 5 jaar worden gehandhaafd op het niveau van voor de (over)plaatsing.

Deze grondslagen zijn tevens welvaartsvast en zullen telkens worden verhoogd met de in de CAO opgenomen collectieve salarisverhogingen. Ook de grondslagen voor de bepaling van de eigen bijdrage pensioen zullen worden gehandhaafd en telkens worden verhoogd met de in de CAO opgenomen collectieve salarisverhogingen.

Na afloop van de voornoemde maximale periode van 5 jaar, geldt aanvullend dat de grondslagen voor pensioen vervolgens zullen worden afgebouwd volgens de systematiek van de in artikel 10 lid 6 van deze CAO opgenomen afbouwregeling ploegentoeslag.

Ook de grondslagen voor de bepaling van de eigen bijdrage pensioen zullen dan overeenkomstig het in de vorige zin bepaalde worden afgebouwd.

Indien de werknemer na afloop van de maximale periode van 5 jaar 10 jaar of minder van de pensioenrichtleeftijd verwijderd is, geldt dat de handhaving van de grondslagen voor pensioen wordt voortgezet tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Ook de grondslagen voor de bepaling van de eigen bijdrage pensioen zullen dan overeenkomstig het in de vorige zin bepaalde worden voortgezet.

Deze verlenging van de financiële compensatieregeling houdt

uitdrukkelijk rekening met de kwetsbare positie op de arbeidsmarkt van medewerkers in deze leeftijdscategorie.

Indien de medische beperkingen naar het oordeel van de bedrijfsarts (mogelijk) van tijdelijke aard zijn, zullen tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts, afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de frequentie waarmee het voortduren van de betreffende medische beperkingen zal worden getoetst.

Artikel 23

PENSIOEN

1. Basis pensioenregeling

Bij de werkgever geldt een basis pensioenregeling, waaraan de deelname verplicht is met inachtneming van het gesteld in de pensioenreglement. De basis pensioenregeling wordt uitgevoerd door De Nationale APF.

Wijziging van de pensioentoezegging, de werknemersbijdrage in de pensioenpremie, dan wel zodanige wijzigingen van de pensioenreglementen, die niet onder de statutaire bevoegdheid van het bestuur van de De Nationale APF vallen, zullen pas door de werkgever worden vastgesteld, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de vakverenigingen.

De werkgever verstrekt aan de werknemer en aan de vakverenigingen een exemplaar van alle van toepassing zijnde pensioenreglementen.

Tevens zal de werkgever de vakverenigingen in een jaarlijks te organiseren bijeenkomst informeren over de ontwikkelingen en de stand van zaken met betrekking tot (de uitvoering van) de basis pensioenregeling en de financiële situatie van het pensioenfonds.

Per 1 januari 2015 bedraagt de pensioenopbouw 1,875% per jaar tot het fiscaal gemaximeerde maximum pensioengevend salaris.

De financiering van de pensioenregeling geschiedt op basis van een vaste Collectieve Beschikbare Premie (CDC regeling). Vanaf 1 januari 2016 tot 1 januari 2027 geldt een vast premieniveau van 19% van de som van de gemaximeerde pensioengevende salarissen in de verhouding 1/3 voor de werknemers en 2/3 voor de werkgever.

2. Werknemers kunnen gebruik maken van een bijspaarregeling in het kader van de ouderdomspensioenregeling. Deze bijspaarregeling kan worden gebruikt om te sparen voor een hoger ouderdomspensioen, dan wel een eventuele pensioenvervroeging. Deze bijspaarregeling is vastgelegd in een reglement, welke beschikbaar is via de website van

De Nationale APF.

3. Cursus ter voorbereiding op pensionering

De werknemer die binnen een jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, wordt in de gelegenheid gesteld om met behoud van inkomen gedurende maximaal 5 dagen deel te nemen aan een cursus ter voorbereiding op het pensioen.

4. Cao partijen hebben op 20 november 2024 overeenstemming bereikt over de overgang naar een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 conform de Wet Toekomst Pensioenen. De hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling zijn in bijlage V van deze cao opgenomen. De leden 1 en 2 van dit artikel komen hierdoor per 1 januari 2027 te vervallen.

Artikel 24

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in deze CAO aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze CAO met een termijn van 1 maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 25

DUUR COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2025 en eindigt van rechtswege op 30 september 2026.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij enerzijds:

McCain Foods Holland BV
te Lelystad
en Lewedorp

Partijen anderzijds:

FNV
te Utrecht

CNV
te Utrecht

BIJLAGE I**FUNCTIEGROEPINDELING****Groep 3**

Cleaner Production Area (LD, LS)
 Housekeeping Employee (LD, LS)
 Repack Employee (LD)
 Rework Employee (LS)

Groep 4

Forkliftdriver Coldstore (LS)
 Forkliftdriver and Cleaner Outside Area (LS)
 Forkliftdriver Cleaner (LD)
 Forkliftdriver Warehouse (LS)
 Bladesharpener (LD, LS)
 Forkliftdriver (LS)
 Operator Packaging Line (LD)

Groep 5

Forkliftdriver Loading (LD)
 Operator Gradingstation (LD, LS)
 Operator Packaging (LD, LS)
 Operator Technical Packaging (LS)
 Operator (LS)
 Rework Coordinator (LS)
 1st Forkliftdriver Coldstore (LS)
 Coordinator Cleaning (LS)

Groep 6

Operator Peeling Area (LD, LS)
 Operator Batterinstallation (LD, LS)
 Gatehousekeeper (LS)
 Technical Operator Packaging (LS)

Groep 7

Allround Operator Packaging (LD, LS)
 Allround Operator Grading Station (LD)
 Operator Cutting Area (LD, LS)
 Operator ADR Area (LD, LS)
 Quality Controller Finished Products (LD, LS)
 Quality Controller Finished Products (dagdienst) (LD)
 Potato Quality Controller (LD, LS)
 Warehouse Keeper Production (LD, LS)

2nd Warehousekeeper Production (LS)
Coordinator Gatehousekeeper (LS)
Teamleader Grading Station (LS)
First Loader (LD)

Groep 8

Operator Frying Area (LD, LS)
Warehouse Keeper Maintenance (LD, LS)
Mechanic (LS)
Operator WTP (LD, LS)
Process Operator (LD, LS)
Logistics Officer (LS)

Groep 9

Team Leader Packaging (LD, LS)
1st Mechanic (LS)
Mechanic Utilities (LS)
Mechanic (LD)
Allround Process Operator (LS)
Allround Operator (LD)
Condition Inspector (LS)

Jeugdsalarissen per uur CAO					McCain Foods Holland BV				
Per 1 jan 2026 in EUR		3,25%							
Groep	3	4	5	6	7	8	9	%	
Leeftijd									
17	8,76	9,21	9,59	9,95	10,48	11,03	11,57	61,50%	
18	10,33	10,86	11,31	11,73	12,35	13,01	13,64	72,50%	
19	12,11	12,73	13,26	13,75	14,48	15,25	15,99	85,00%	
20	14,25	14,98	15,60	16,18	17,04	17,94	18,81	100,00%	

Jeugdloonschalen zijn maximaal 3 maanden mogelijk.

BIJLAGE II/2

De salarissen voor werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, voor wie op basis van de bepalingen in artikel 8, lid 1 sub c, de jeugdschalen door de werkgever van toepassing zijn verklaard – met een maximum van drie maanden – , worden met onderstaande percentages afgeleid van de in deze bijlage opgenomen salarisschalen bij 0 functie jaren.

19 jaar 85%

18 jaar 72,5%

17 jaar 61,5%

De leeftijdsverhogingen gaan in vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer jarig is.

BIJLAGE III

KLOKURENMATRIX

van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	60%	80,0%
22:00	23:00	35%	35%	35%	35%	35%	60%	100,0%
21:00	22:00	35%	35%	35%	35%	35%	60%	100,0%
20:00	21:00	35%	35%	35%	35%	35%	60%	100,0%
19:00	20:00	35%	35%	35%	35%	35%	60%	100,0%
18:00	19:00	30%	30%	30%	30%	30%	60%	100,0%
17:00	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	60%	95,0%
16:00	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	60%	95,0%
15:00	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
14:00	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
13:00	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
12:00	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
11:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
10:00	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
9:00	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
8:00	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
7:00	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
6:00	7:00	72,5%	35%	35%	35%	35%	50%	100,0%
5:00	6:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%
4:00	5:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%
3:00	4:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%
2:00	3:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%
1:00	2:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%
0:00	1:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%

BIJLAGE IV**PROTOCOLLEN CONTRACTPERIODE 1 OKTOBER 2025 T/M 30
SEPTEMBER 2026****1. *Opleiding en Werkgelegenheid***

Voor de looptijd van de nieuwe CAO zal McCain streven om op iedere productielocatie minimaal 2 werkplekken in te vullen met medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

McCain blijft actief interne en externe opleidingen aanbieden aan medewerkers en McCain blijft openstaan voor opleidingsaanvragen vanuit de medewerkers zelf, indien per opleidingsaanvraag hiervoor goede argumentatie is, welke ter beoordeling is van het lokale management. Een medewerker kan een opleidingsaanvraag indienen bij direct leidinggevende en daarnaast eventueel bij de afdeling HR.

McCain-medewerkers hebben voorrang als er een vacature vrijkomt. De betreffende medewerker moet uiteraard wel voldoen aan de vereisten voor deze functie of in ruim voldoende tijd hiervoor geschikt gemaakt kunnen worden, bijv. d.m.v. scholing.

Voor de looptijd van de nieuwe CAO zal McCain onder voorbehoud van onvoorziene omstandigheden streven om het aantal uitzendkrachten terug te brengen naar 20% (t.o.v. de totale plant-populatie, d.w.z. vaste en tijdelijke dienstverbanden bij McCain, inclusief uitzendkrachten). McCain zal halfjaarlijks een update geven van de trend bij het periodieke vakbondsoverleg.

2. *Werkgeversbijdrage*

McCain zet de zogenaamde AWWN-regeling voort.

3. *Vakbondscontributie*

In het kader van de werkkostenregeling zal de werkgever voldoende ruimte reserveren voor het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie.

4. Arbeidsomstandigheden en kwaliteit van de arbeid

Werkgever zal continu de arbeidsomstandigheden blijven verbeteren – zoals o.a. in de RI&E's zijn aangeduid – en maatregelen blijven treffen om het ziekteverzuim te verminderen.

5. Private Aanvulling WW

Werkgever faciliteert de deelname aan de private verzekering ten behoeve van een aanvulling op een aflopende WW of loongerelateerde WGA-uitkering. De Stichting PAWW regelt deze aanvullingen voor werknemers. Deelname aan deze regeling is verplicht. De premie van deze regeling komt voor rekening van werknemers.

6. Werktijd rondom ploegenwissel

Gezien het huidige verschil in werkwijze tussen Lelystad en Lewedorp zal McCain na overleg met de OR'en voor 1 juli 2026 een voorstel doen m.b.t. de aanwezigheid en beloning voor de ploegenwisseling voor de plants Lelystad en Lewedorp, waarbij gestreefd wordt dit voorstel in werking te laten treden met ingang van 1 oktober 2026.

Bijlage V

Hoofdpijnen akkoord pensioenen

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 in werking getreden. Daarom hebben de Cao-partijen (vertegenwoordigers van werkgever en werknemers) die betrokken zijn bij de pensioenregeling van McCain Foods Holland B.V. (McCain) afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling die op 1 januari 2027 van start gaat. Na meerdere constructieve overleggen hebben Cao-partijen overeenstemming bereikt over de nieuwe pensioenregeling.

Deze overeenstemming ziet er op hoofdpijnen als volgt uit:

1. Cao-partijen hebben een solidaire premieregeling afgesproken vanaf de beoogde transitiedatum van 1 januari 2027.
2. Deze pensioenregeling blijft ondergebracht bij De Nationale Algemeen Pensioenfonds (DNA), met vanaf transitiedatum onderbrenging in een zogenoemde multi-client kring, in plaats van een eigen kring voor McCain. Cao-partijen hebben bij het maken van de afspraken rekening gehouden met de voorwaarden die DNA stelt aan de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling in een multi-client kring.
3. De nieuwe pensioenregeling geldt voor alle werknemers, voormalig werknemers en pensioengerechtigden van McCain. De huidige pensioenen worden onderdeel van de nieuwe pensioenregeling, op de transitiedatum worden de huidige pensioenen ingevaren in de solidaire premieregeling.
4. De pensioenrichtleeftijd is en blijft 68 jaar. De persoonlijke keuzemogelijkheden rondom pensionering, zoals die er nu zijn, blijven bestaan. De (voormalig) werknemer kan ervoor kiezen om eerder of later met pensioen te gaan. Op de pensioendatum gaat het ouderdomspensioen in. Tevens wordt vanaf de pensioendatum een partnerpensioen verzekerd, tenzij de (voormalig) werknemer en zijn partner de voorkeur geven aan een hoger ouderdomspensioen.
5. Het uitgangspunt voor de vaststelling van de premie in de nieuwe solidaire premieregeling is een bruto-premie van 19% van het pensioengevende salaris. De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer verandert niet. De bijdrage voor rekening van de werknemers wordt door de werkgever elk jaar op 1 januari vastgesteld en uitgedrukt in een percentage berekend over de pensioengrondslag. De huidige definitie van het pensioengevende salaris wijzigt niet.
6. De bruto-premie wordt gebruikt voor de financiering van de uitvoeringskosten, de risicopremies en de opslagen zoals voor het weerstandsvermogen. De risicopremies hebben betrekking op het

levenslange partnerpensioen, het tijdelijke partnerpensioen, het excedent-arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De resterende netto-premie voor de opbouw van ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf de pensioendatum wordt jaarlijks vooraf door DNA vastgesteld als een percentage van de pensioengrondslag. De maandelijkse netto inleg wordt toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens van de werknemers.

7. De pensioendoelstelling is om in de opbouwfase in 40 jaar een vervangingsratio van het ouderdomspensioen op pensioendatum van ten minste 75% van de gemiddelde pensioengrondslag te halen met een kans van ten minste 60% (in 60% van de scenario's op basis van de DNB scenario'set wordt de ambitie behaald). De elementen van de pensioendoelstelling (de vervangingsratio en de kans) worden daarbij in verhouding tot elkaar gezien. De toetsing van de premie en de pensioendoelstelling vinden plaats op basis van de aanname, dat op de pensioendatum uitsluitend ouderdomspensioen wordt aangekocht (geen partnerpensioen). Dat sluit aan bij de huidige pensioenregeling. De toetsing van de premie en de pensioendoelstelling vindt vanuit wetgeving elke 5 jaar plaats. De eerste toetsing vindt plaats 5 jaar na de werkelijke transitiedatum en vervolgens vanaf dat moment elke 5 jaar. De toetsing van de realisatie van de ambitie en de kans op realisatie van die ambitie zal plaatsvinden met de wettelijk voorgeschreven berekeningen op basis van het URM-model en de P-set zoals gepubliceerd door DNB.
8. Voor zowel het partner- als het wezenpensioen is de systematiek in het nieuwe pensioenstelsel veranderd. Bij overlijden vóór de pensioendatum (zolang de deelneming in de pensioenregeling duurt) bedraagt het partnerpensioen:
 - a. een levenslang partnerpensioen van 25% van het pensioengevend salaris.
 - b. een tijdelijke partnerpensioen (TPP) van € 5.000, uitkerend tot het bereiken van de AOW-leeftijd van de partner.

De hiervoor genoemde hoogtes zijn de aanvangshoogtes van de uitkering. Net zoals het overige pensioen, beweegt het uitkerend partnerpensioen mee met de beleggingsrendementen.

Het bedrag voor TPP (bij start regeling € 5.000) wordt jaarlijks (procentueel) aangepast aan de stijging van de ANW. Deze jaarlijkse aanpassing geldt alleen voor het nog niet ingegane TPP.

9. Bij overlijden vóór de pensioendatum (zolang de deelneming in de pensioenregeling duurt): een wezenpensioen van 20% van het pensioengevende salaris, tot de 25 jarige leeftijd van de wees, met verdubbeling voor volle wezen. Net zoals het overige pensioen,

beweegt het uitkerend wezenpensioen mee met de beleggingsrendementen.

10. Ten aanzien van opgebouwd niet ingegaan partnerpensioen en wezenpensioen geldt de eerbiedigende werking.
11. De Cao-partners wensen voort te zetten in lijn met de huidige afspraken:
 - a. de collectieve verzekering van het excedent-arbeidsongeschiktheidspensioen. Een werknemer die arbeidsongeschikt wordt, krijgt een WIA-uitkering plus een aanvullende uitkering (WIA = Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Het is de bedoeling dat de aanvullende uitkering in de vernieuwde pensioenregeling gelijk blijft. Net zoals het overige pensioen, beweegt het uitkerend arbeidsongeschiktheidspensioen mee met de beleggingsrendementen.
 - b. de mogelijkheid tot vrijwillig bijsparen voor pensioen in de solidaire premieregeling, met een voortzetting van de huidige werkgeversbijdrage;
 - c. de vrijwillig verzekering van het ANW hiaat;
 - d. de vrijwillige regeling van netto pensioen (partnerpensioen en wezenpensioen).

a. blijft uit de bruto premie van 19% gefinancierd worden.
 b., c. en d. blijven door middel van aanvullende vrijwillige bijdragen van de werknemer gefinancierd worden.

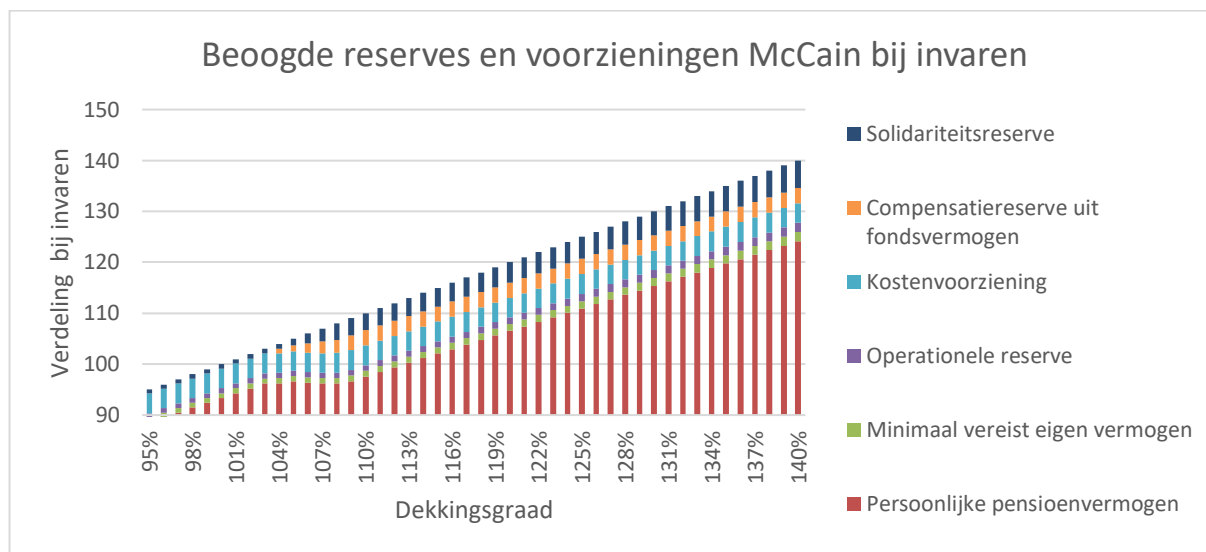
DNA is de huidige pensioenuitvoerder. Echter, DNA heeft aangegeven deze regelingen niet meer zoals voorheen te kunnen uitvoeren. DNA onderzoekt welke mogelijkheden nog wel geboden kunnen worden. Mogelijk blijkt, dat een (nieuwe) pensioenuitvoerder moet worden gevonden, het betreft een inspanningsverplichting van werkgever (bijvoorbeeld het aantal aanbieders van netto pensioenregelingen is zeer beperkt).
12. De pensioenopbouw blijft tijdens de arbeidsongeschiktheid gewoon doorgaan, zonder dat de werknemer premie hoeft te betalen (premiëvrijstelling bij arbeidsongeschiktheid). Deze dekking blijft uit de bruto premie van 19% gefinancierd worden. Alle deelnemers met premiëvrijstelling bij arbeidsongeschiktheid bouwen in de nieuwe pensioenregeling op, ook de deelnemers met een eerste ziekte dag voor de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling.
13. Voor wat betreft de franchise: na ingang van het nieuwe stelsel wordt deze in principe bevroren totdat deze gelijk is aan de fiscaal minimale franchise.
 Niveaus 2024: huidige franchise € 20.120; fiscaal minimale franchise: € 17.575.
 Dit werkt met name positief uit voor de werknemers in de onderste helft van de Cao-salarisschalen.

14. Overige afspraken nieuwe pensioenregeling:
 - a. Na uitdiensttreding is er nog sprake van (maximaal) 3 maanden dekking van het nabestaandenpensioen. De kosten hiervan worden door het pensioenfonds gedragen.
 - b. Deze dekking van het nabestaandenpensioen (zie a) kan daarna vrijwillig worden voortgezet tot ingang pensioenleeftijd tegen onttrekking van de benodigde premie aan het opgebouwde persoonlijk pensioenvermogen.
15. Voor een beschrijving van de nieuwe pensioenregeling: zie bijlage.
16. Omdat pensioengerechtigden weinig tot geen mogelijkheden hebben om hun inkomen aan te vullen als hun uitkeringen dalen, is ervoor gekozen deze te beschermen. Naast de spreiding van meevallers en tegenvallers zorgt de solidariteitsreserve ervoor dat de uitkeringen aan pensioengerechtigden zo veel mogelijk stabiel blijven, zelfs bij tegenvallende beleggingsresultaten of als mensen langer leven dan verwacht. Deze reserve zorgt er derhalve voor dat verlagingen van uitkeringen zo lang mogelijk worden voorkomen. Op het moment dat het economisch goed is gegaan (en het pensioenfonds extra rendement heeft gemaakt) wordt – als de solidariteitsreserve nog niet op het maximale niveau zit (5%) – aangevuld vanuit het gemaakte overrendement.
17. In de pensioenregeling van nu is de opbouw van pensioen voor jongere werknemers goedkoper dan voor oudere werknemers. Toch leggen ze een even groot deel van hun toekomstige pensioen als premie in. Een deel van de premie die jongeren betalen, gaat naar ouderen. Dat heet de doorsneesystematiek. Dat mag niet meer volgens de nieuwe pensioenwet. Daarom wordt dit afgeschaft. Een achteruitgang door minder nieuwe pensioenopbouw wordt zoveel mogelijk gecompenseerd. Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling wordt er goed gekeken naar de gevolgen voor diverse groepen en leeftijden werknemers, voormalige werknemers en pensioengerechtigden. Vooral de afschaffing van de doorsneeopbouw, zoals geregeld in de wet, is van belang voor actieve werknemers. De overstap naar de nieuwe pensioenregeling, waarin alleen de inleg (premie) vaststaat, kan ertoe leiden dat werknemers minder pensioen gaan opbouwen dan nog in de huidige pensioenregeling zou worden opgebouwd. Cao-partijen hebben ervoor gekozen om zo'n achteruitgang zoveel mogelijk te voorkomen. Deze compensatie wordt vastgesteld per leeftijdscohort en dus niet op individueel niveau. Voor wat de compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek) betreft heeft DNA berekend dat er ten behoeve van compensatie van de nadelen van de afschaffing van de doorsneesystematiek (manier van verdeling van premie in de huidige regeling) in principe 7% van het fondsvermogen benodigd is. In die 7% is geen rekening gehouden met eventuele

voordelen die de transitie met zich mee brengt doordat wordt ingevaren. Cao-partijen willen wel die voordelen wel betrekken bij de vaststelling van de hoogte van de compensatie. De beschikbare compensatie wordt op basis van een leeftijdsafhankelijke tabel, op de transitiedatum ineens aan de persoonlijke pensioenvermogens van werknemers toegekend. De tabel voor compensatie wordt eenmalig vastgesteld.

18. Cao-partijen nemen het besluit een verzoek te doen tot het invaren van het opgebouwde pensioen bij DNA. Partijen verzoeken het bestuur van DNA om het opgebouwd pensioen in kring F van McCain door middel van een collectieve waardeoverdracht in te varen in de nieuwe solidaire premieregeling. Aparte aandacht vergt het invaren van de vrijwillige bijspaarregeling die is ondergebracht in kring E-DC. Dat is nog nader uit te werken door DNA. Het verzoek van sociale partners voor de vrijwillige bijspaarregeling wordt gedaan als DNA deze duidelijkheid geboden heeft.
19. Invaren heeft als voordeel dat de vernieuwde pensioenregeling één geheel vormt. De buffer, de reserve van kring McCain bij DNA op dit moment, gaat mee naar de vernieuwde pensioenregeling. Dat maakt het makkelijker om risico's met elkaar te delen, om nadelen voor bepaalde groepen goed te maken en om het beleggingsbeleid goed in te richten. Ten slotte maakt invaren het makkelijker om de vernieuwde pensioenregeling uit te voeren en om erover te communiceren. Niet invaren zou betekenen dat er twee pensioenregelingen naast elkaar zouden blijven bestaan. Dat is duurder en ingewikkelder. Invaren heeft als nadeel dat de opgebouwde pensioenen in de vernieuwde pensioenregeling ook omlaag kunnen gaan, omdat de pensioenen in de vernieuwde pensioenregeling meebewegen met de economie. Hoe het vermogen uit de pensioenregeling van nu wordt verdeeld in de vernieuwde pensioenregeling, hangt af van de financiële situatie van het pensioenfonds op het moment van invaren. Er zijn regels gemaakt voor iedere financiële situatie. Hoe beter de financiële situatie, hoe verder de solidariteitsreserve kan worden gevuld bijvoorbeeld. Bij een slechte financiële situatie, kan de solidariteitsreserve niet worden gevuld en moeten pensioenen zelfs worden verlaagd.
20. De verdeling van de dekkingsgraad op de transitiedatum kent de volgende elementen die in een weloverwogen volgorde worden toegepast:
 - Vorming Minimaal eigen vermogen (ca. 1% van het pensioenvermogen) (Wettelijk verplicht)
 - Vorming Reserve operationele risico's (ca. 1% van het pensioenvermogen) (Wettelijk verplicht bij invaren)

- Vorming Solidariteitsreserve (minimale initiële vulling 1%, maximale initiële vulling 3% van het pensioenvermogen). Volledige initiële vulling van deze reserve met 3% is mogelijk vanaf een dekkingsgraad van 108%.
- Compensatie afschaffing doorsneemethodiek (minimale vulling ongeveer 1%, maximale vulling 3% van het pensioenvermogen bij een dekkingsgraad van 100%). Start vulling van de compensatiereserve bij een dekkingsgraad van 104%. Volledige vulling van deze reserve is mogelijk vanaf een dekkingsgraad van 109%.
- Het overige pensioenvermogen dat bij invaren beschikbaar is (restant dekkingsgraad): uitdelen in de persoonlijke pensioenvermogens.



21. In totaal is voor de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel een dekkingsgraad van minimaal 109% benodigd. Bij deze dekkingsgraad kan alles gefinancierd worden wat Cao-partijen belangrijk vinden en wat de wetgever verplicht. Het meerdere vrije (collectieve) vermogen wordt gebruikt om de solidariteitsreserve verder te vullen en wordt gedeeltelijk gebruikt om te verdelen onder alle deelnemers (medewerkers, voormalig medewerkers en pensioengerechtigden). Bij dit verdelen worden de persoonlijke pensioenvermogens van een ieder verhoogd. De dekkingsgraad van DNA per eind juli 2024 was ca. 120%. Op de transitiedatum (beoogd is 1 januari 2027) kan de dekkingsgraad anders zijn.

22. Bij een dekkingsgraad lager dan 104% willen cao-partijen dat de compensatie nog steeds plaatsvindt.
 - a. De financiering van de compensatieregeling blijft in die situatie vastgesteld op basis van dezelfde leeftijdsafhankelijke tabel.
 - b. Beoogd is dat de compensatie dan deels uit de beschikbare premie van 19% van de salarissom gefinancierd gaat worden. De uitwerking is met DNA af te stemmen. De financiering uit de premie waarschijnlijk tot een lagere maar naar verwachting nog acceptabel kans op realisatie van de pensioenambitie en een lagere opbouw van pensioenkapitaal voor (ouderdoms)pensioen vanaf de pensioendatum.
23. De afspraken die zijn gemaakt gelden zo lang de dekkingsgraad van DNA op de transitiedatum tussen de 103% en 140% ligt. Cao-partijen monitoren de dekkingsgraad richting de transitiedatum van 1 januari 2027, in 2025 op kwartaalbasis en daarna op maandbasis. Als de dekkingsgraad zich buiten de bandbreedte 103%-140% beweegt dan wel dreigt te bewegen, dan komen de Cao-partijen samen om tot nieuwe afspraken te komen. Onderdeel van de afspraken kan zijn, dat de transitiedatum ten minste zes maanden wordt uitgesteld, met als uiterlijke transitiedatum 1 januari 2028.
24. De afspraken uit dit onderhandelingsresultaat kunnen alleen worden aangepast na overleg en akkoord tussen Cao-partijen.
25. De afspraken van Cao-partijen worden vastgelegd in het transitieplan. In het transitieplan leggen Cao-partijen onder meer onderbouwing vast ten aanzien van de evenwichtigheid van de gemaakte afspraken voor de verschillende groepen.

Bijlage (Overeenkomst cao-partijen Wtp)

Nieuwe Pensioenregeling

Algemeen	
Type pensioenregeling	Een solidaire premieregeling
Toetredingsleeftijd	18 jaar of ouder
Pensioenrichtleeftijd	De dag waarop de werknemer 68 jaar wordt
Pensioengrondslag	
Pensioengevend salaris	• Ongewijzigd in vergelijking tot huidig CDC-reglement: De som van 12 maal: a. het vaste basis maandsalaris; b. de vaste persoonlijke toeslagen; c. de vaste ploegentoeslag; d. de vakantietoeslag berekend over sub a t/m c. • Het pensioengevend salaris wordt gemaximeerd op de fiscale salariscgrens. Deze grens wordt door de overheid vastgesteld (artikel 18 ga Wet op de loonbelasting 1964), wordt jaarlijks aangepast en bedraagt € 137.800 in 2024.
Franchise	• Onder franchise wordt verstaan het deel van het pensioengevend salaris dat voor de berekening van de pensioengrondslag buiten beschouwing wordt gelaten. • Bij aanvang van de nieuwe regeling blijft de franchise gelijk aan het niveau van de huidige regeling (niveau 2024: € 20.120). De franchise wordt vervolgens bevroren totdat deze gelijk is aan de fiscaal minimale franchise (niveau 2024: € 17.575). Vervolgens groeit de franchise jaarlijks mee met de fiscaal minimale franchise.

- Pensioengrondslag
- De pensioengrondslag is gelijk aan het gemaximeerd pensioengevend salaris minus de franchise.

Premie en pensioendoelstelling

Premie	• De bruto premie bedraagt 19% van de som van de pensioengevende salarissen, conform de huidige premiestelling. • De netto premie-inleg in de nieuwe pensioenregeling is de resultante van de bruto premie, verminderd met de risicopremies, kostenopslag en vermogensopslagen. Naar verwachting zal de netto premie-inleg 24% (2023) van de pensioengrondslag bedragen. • De eigen bijdrage van de medewerkers zal worden gehandhaafd. • Indien de actuele dekkingsgraad op de definitieve transitiedatum beneden de 104% ligt, wordt de compensatie DSS deels onttrokken aan de bruto-premie.
--------	--

- Pensioendoelstelling
- Bij de beoordeling van de haalbaarheid van de pensioendoelstelling van 75% op de pensioendatum als percentage van de gemiddelde pensioengrondslag, wordt rekening gehouden met 40 deelnemersjaren (van 28 jaar tot 68 jaar) op basis van alleen ouderdomspensioen vanaf de pensioendatum. Bij de

	beoordeling wordt gebruik gemaakt van de actuele DNB-scenarioset. Na ingang betreft het pensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.
Flexibilisering	• De mogelijkheden voor variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen (hoog/laag-constructies) en het kiezen voor een AOW-overbruggingspensioen blijven gehandhaafd. • De mogelijkheid tot eerder met pensioen gaan blijft aanwezig. Vervroeging is tot maximaal 10 jaar vóór de AOW-leeftijd toegestaan. • Het opnemen van een bedrag ineens op de pensioendatum (maximaal 10% van de waarde van het pensioen) wordt mogelijk gemaakt indien dit wordt verwerkt in de wetgeving. • Default aanwending kapitaal voor 70% partnerpensioen op pensioendatum, een andere keuze is mogelijk. • Vrijwillige voortzetting risicodekking partner- en wezenpensioen (dit laatste voor zover dit wettelijk mogelijk wordt gemaakt).
Nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen) bij overlijden voor pensionering	
Definitie partner	De definitie van een partner is gelijk aan de wettelijke definitie.
Definitie kind	• de wettige, gewettigde, wettig erkende of geadopteerde kinderen beneden de leeftijd van 25 jaar van de (gewezen) werknemer of pensioengerechtigde. • de stief- en pleegkinderen beneden de leeftijd van 25 jaar die door de (gewezen) werknemer of pensioengerechtigde worden opgevoed en verzorgd.
Levenslang partnerpensioen	• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 25% van het pensioengevend salaris. • Dit pensioen gaat in bij overlijden van de werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. • Na ingang betreft het levenslange partnerpensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.
Aanvullend (tijdelijk) partnerpensioen	• Een vast bedrag voor tijdelijk partnerpensioen ad € 5.000 (jaarlijks te verhogen met de stijging van de ANW-uitkering). • Na ingang betreft het aanvullend partnerpensioen een variabele pensioenuitkering, zonder vaste stijging of daling.
Wezenpensioen	• Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 20% van het pensioengevend salaris. • Dit wezenpensioen wordt uitgekeerd aan het kind van de overleden werknemer (dan wel ex-werknemer indien sprake is van verplichte of vrijwillige voortzetting van de risicodekkingen) en wordt uitgekeerd tot leeftijd 25. • Het ingegaan wezenpensioen wordt verdubbeld met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het kind ouderloos wordt en de leeftijd van 25 jaar nog niet heeft bereikt. • Na ingang betreft het wezenpensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling.

Bijzonderheden	• Naast de risicodekkingen blijven de op de transitiedatum opgebouwde partner- en wezenpensioenen geëerbiedigd. Deze pensioenaanspraken worden bij het invaren wel omgezet in variabele pensioenuitkeringen. • De risicopremies voor het partner- en wezenpensioen worden jaarlijks vastgesteld door DNA. • De risicodekkingen voor partner- en wezenpensioen komen bij beëindiging van het dienstverband te vervallen, dus ook op de pensioendatum. Cao-partijen hebben gekozen voor een uitlooperperiode van maximaal drie maanden (deze dekking stopt zodra de ex-werknemer een nieuwe werkgever heeft) en gedurende een WW- of ziektewetuitkering. De risicodekking wordt in deze situaties voortgezet door en voor rekening van het pensioenfonds. De kosten van deze dekking worden gefinancierd vanuit (een opslag op) de totale risicopremie. • De risicodekking voor partner- en wezenpensioen wordt gecontinueerd bij het opnemen van onbetaald verlof tot maximaal 18 maanden. • Na afloop van de bovenstaande uitlooperperiode, dan wel de periode waarin een voormalig werknemer een WW- of ziektewetuitkering ontvangt, krijgt de voormalig werknemer de mogelijkheid om tot de pensioendatum de risicodekking vrijwillig voort te zetten. De kosten hiervan komen voor rekening van het persoonlijke pensioenvermogen van de gewezen werknemer.
Partnerpensioen bij overlijden na pensionering	
Levenslang partnerpensioen na pensionering	• Het levenslang partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt gefinancierd uit het persoonlijke pensioenvermogen. • Dit pensioen wordt uitgekeerd aan de partner van de overleden pensioengerechtigde en gaat in op de eerste van de maand na overlijden van de pensioengerechtigde en wordt levenslang aan de partner uitgekeerd. • Na ingang betreft het levenslang partnerpensioen een variabele pensioenuitkering zonder vaste stijging of daling. • Voor werknemers wordt het persoonlijk pensioenvermogen aangewend voor ouderdomspensioen en levenslang partnerpensioen in de verhouding conform de pensioendoelstelling (100/70). • Op de pensioendatum kan de werknemer kiezen voor een andere hoogte van het partnerpensioen (met toestemming van de eventuele partners). • Het wezenpensioen bij overlijden na pensionering wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt 14% van het (ingegane) ouderdomspensioen.
Arbeidsongeschiktheid	
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	• Premievrije voortzetting (vlakke) premie i.p.v. opbouw, op basis van het huidige 6-klassen systeem
Arbeidsongeschiktheids-pensioen	• Bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het ongemaximeerde pensioensalaris boven de WIA-grens (excedent arbeidsongeschiktheidspensioen). De risicopremie voor het

	arbeidsongeschiktheidspensioen is onderdeel van de bruto premie ad 19% van de salarissom.
Overige modules	
ANW-hiaat verzekering	Vrijwillig verzekerd tot het huidige bedrag (€ 19.080,24 (2024)) onder aftrek van het collectief verzekerde bedrag aan tijdelijk partnerpensioen.
Netto pensioenregeling	Het is de bedoeling dat de netto pensioenregeling (pensioenopbouw boven fiscaal gefacilieerde grens ad € 137.800 in 2024) aangeboden blijft worden. De voorwaarden en pensioenuitvoerder zijn nog nader te bepalen.
Bijspaarregeling (vrijwillig / individueel)	Het is de bedoeling dat de vrijwillige bijspaarregeling aangeboden blijft worden. Tot maximaal 30% (fiscaal maximum) van het pensioengevend salaris. De voorwaarden en pensioenuitvoerder zijn nog nader te bepalen.

Lijst van afkortingen

ATV	:	Arbeidstijdverkorting
AWVN	:	Algemene Werkgeversvereniging Nederland
BW	:	Burgerlijk Wetboek
CAO	:	Collectieve Arbeidsovereenkomst
FUWA	:	Functiewaardering
IVA	:	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
RI&E	:	Risico-inventarisatie en -evaluatie
UWV	:	Uitvoeringsinstantie Werknemersverzekeringen
WGA	:	regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	:	Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WW	:	Werkloosheidswet
ZW	:	Ziektewet

Afkorting	Betekenis / Context	Locatie in Document / Context
TIP	Team Incentive Plan (bonusregeling)	Artikel 16 – Team Incentive Plan
NCAO	Niet-CAO populatie (groep buiten de directe CAO-populatie)	Artikel 8, lid 4
Merit	Merit-populatie (prestatiebeloningsgroep)	Artikel 8, lid 4
SRP	Special Reward Program-populatie (specifieke beloningsgroep)	Artikel 8, lid 4
PMO	Periodiek Medisch Onderzoek (gezondheidsonderzoek)	Artikel 20 – Duurzame Inzetbaarheid
OR	Ondernemingsraad (medezeggenschaporgaan)	Meerdere hoofdstukken, onder andere Artikel 7, 24
HR	Human Resources (personeelszaken)	Artikel 19, diverse vermeldingen
KPI	Kritieke Prestatie Indicator(en)	Artikel 16 – TIP
COR	Centrale Ondernemingsraad (centrale medezeggenschap)	Artikel 16 – TIP
DNA	De Nationale Algemeen Pensioenfonds (pensioenuitvoerder McCain)	Pensioenhoofdstuk & bijlage Wet toekomst pensioenen
CDC	Collectieve Beschikbare Premie (pensioenregelingvorm)	Artikel 23 – Pensioenregeling, bijlagen
PAWW	Private Aanvulling WW (aanvullende WW-verzekering)	Bijlage IV – protocol contractperiode
ANW	Algemene Nabestaandenwet (nabestaandenpensioen/uitkering)	Pensioen bijlage
ADR	Operator ADR Area (functie, betekenis niet gespecificeerd)	Functiegroep 6/7
WTP	Wet toekomst pensioenen (nieuwe pensioenwetgeving)	Pensioenhoofdstuk, bijlagen
TPP	Tijdelijk PartnerPensioen (pensioenregelingcomponent)	Pensioenhoofdstuk, bijlagen
RVU	Regeling Vervroegde Uittreding (reglement vervroegd pensioen)	Artikel 20 – Duurzame Inzetbaarheid
TNO	Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek	Artikel 20 – validatie 'zwaar beroep'