
Loders Croklaan CAO

Looptijd: 1 maart 2015 – 1 maart 2017

IOI Loders Croklaan



Vakmensen

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 DEFINITIES.....	3
ARTIKEL 2 GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO.....	4
ARTIKEL 3 FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN	4
ARTIKEL 4 VERPLICHTINGEN WERKNEMERS	5
ARTIKEL 5 VERPLICHTINGEN WERKGEVER	5
ARTIKEL 6 PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING	6
ARTIKEL 7 WIJZIGING PENSIOENOVEREENKOMST	9
ARTIKEL 8 ARBEIDSOVEREENKOMST	9
ARTIKEL 9 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	10
ARTIKEL 10 ARBEIDSDUUR EN ADV	11
ARTIKEL 11 WERKTIJDEN	11
ARTIKEL 12 TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST	11
ARTIKEL 13 AFBOWWREGELING PLOEGENTOESLAG	15
ARTIKEL 14 EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS	15
ARTIKEL 15 SALARIS	16
ARTIKEL 16 CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP	18
ARTIKEL 17 OVERWERK	19
ARTIKEL 18 VERSCHOVEN UREN	20
ARTIKEL 19 SPRONGVERGOEDING	21
ARTIKEL 20 LEVENSLOOPREGELING	21
ARTIKEL 21 RESULTAAT AFHANKELIJKE BONUS (RAB).....	21
ARTIKEL 22 VAKANTIETOESLAG	23
ARTIKEL 23 ZON- EN FEESTDAGEN	24
ARTIKEL 24 VERZUIMUREN.....	24
ARTIKEL 25 VAKANTIE	24
ARTIKEL 26 ARBEID EN ZORG.....	26
ARTIKEL 27 GEOORLOOFD VERZUIM.....	26
ARTIKEL 28 TIJDSPAREN (is vervallen per 1 januari 2011)	27
ARTIKEL 29 UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	27
ARTIKEL 30 REINTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET (VERBETERING) POORTWACHTER.....	29
ARTIKEL 31 BIJDRAGE ZIEKTEKOSTEN	30
ARTIKEL 32 GEEN ARBEID, GEEN LOON	30
ARTIKEL 33 MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	30
ARTIKEL 34 DUUR VAN DE CAO.....	30
Bijlage I REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN	31
BIJLAGE II ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING	32
BIJLAGE III SALARISSCHALEN	33
BIJLAGE IV DEELTIJD.....	35
BIJLAGE V ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE MATCH!	36
AANHANGSEL 1 AFKOOPREGELING ADV-VERKOOP VOOR ASSISTANT MANAGERS	37
BIJLAGE VI WETTEKSTEN BURGERLIJK WETBOEK WETTELIJKE OPZEGTERMIJNEN	38
BIJLAGE VII ASSISTANT MANAGERS	41
BIJLAGE VIII PROTOCOL BEHORENDE BIJ DE CAO.....	43
BIJLAGE IX ARBEIDSVORWAARDEN IN RELATIE TOT DE LEVENSLOOPREGELING	46

Loders Croklaan BV te Wormerveer,
IOI Loders Croklaan Oils B.V.

als partij ter ene zijde,

en

FNV te Amsterdam,
CNV Vakmensen te Utrecht,

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

ARTIKEL 1 DEFINITIES

1. **Werkgever**
de partij ter ene zijde.
2. **Vakvereniging**
elk der partijen ter andere zijde.
- 3a. **Werknemer**
De werknemer (m/v) in dienst van de werkgever van wie de functie is geclassificeerd met de ORBA-methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld in een van de klassen A t/m M. Waar in deze CAO over hij/zijn wordt gesproken, wordt tevens zij/haar bedoeld.
- 3b. **Deeltijdwerknemer**
Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van de voltijdwerknemer (artikel 10), dan zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van toepassing en geldt hetgeen is opgenomen in bijlage IV.
4. **Maandsalaris**
Het salaris dat overeenkomstig deze overeenkomst is vastgesteld aan de hand van de schaal vermeld in bijlage III bij deze CAO.
5. **Maandinkomen**
Het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in een van de tot deze overeenkomst behorende bijlagen.
6. **Jaarinkomen**
De feitelijk verdiende maandsalarissen inclusief alle toeslagen in het kalenderjaar.
7. **Uurloon**
0,58% van het fulltime maandsalaris.
8. **Vakantiedag**
Een vakantiedag is een dag waarop de werknemer vakantie geniet met behoud van inkomen zoals bedoeld in artikel 634 en volgende boek 7 BW. De vakantie kan ook in uren ('vakantie-uren') worden uitgedrukt.
9. **Adv-dag**
Een dag waarop de werknemer volgens rooster had moeten werken maar in plaats daarvan recht heeft op vrijaf met behoud van loon. De ADV kan ook in uren (ADV-uren) worden uitgedrukt of als vrije tijd zonder nadere aanduiding in het rooster worden verwerkt.
10. **Feestdag**
De dagen bedoeld in artikel 23 van deze CAO.
11. **Tijd voor tijd**
Compensatie in tijd voor - bijvoorbeeld - verricht overwerk.

12. Opkomstdagen bij ploegendienst

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

13. Regelingenboek

Het geheel van de in de onderneming geldende nadere regels ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Het regelingenboek is beschikbaar op Insight. Aanpassingen in de regelingen vinden alleen plaats na overeenstemming met de Ondernemingsraad, danwel de Vakbonden.

ARTIKEL 2 GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO

1. Indien tussen partijen een geschil rijst omtrent de uitleg van deze overeenkomst, zullen betrokken partijen trachten het geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, zullen partijen het geschil voor bindend advies voorleggen aan een of meer deskundigen.
2. Eerst wanneer gebleken is dat het geschil ook na advies van de deskundigen niet kan worden opgelost, kunnen werkgever en/of de vakverenigingen zowel tezamen als ieder afzonderlijk het geschil aan de rechter voorleggen.

ARTIKEL 3 FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het als afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van organen die genoemd zijn in de statuten van de vakverenigingen.
2. Indien de werkgever de wens daartoe te kennen geeft, zal iedere vakvereniging voor het begin van ieder kalenderjaar meedelen hoeveel verlofdagen, benodigd voor vakbondswerk, in het komende jaar naar verwachting zullen worden aangevraagd.
3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten.
4. Iedere vakvereniging zal de directie schriftelijk meedelen wie haar kaderleden in het bedrijf van werkgever zijn.
5. De werkgever zal er zorg voor dragen, dat de positie van de kaderleden, in de onderneming uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als kaderlid.

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

6. In beginsel worden kadervergaderingen buiten werktijd gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.
7. De kaderleden kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met individuele leden van de vakverenigingen.
8. Door kaderleden zal in redelijke mate gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in de leden 6 en 7 bedoelde activiteiten. Daarbij zal voor de gezamenlijke kaderleden een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers op wie de CAO van toepassing is, niet worden overschreden.
9. De kaderleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste twee dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de directie vastgestelde wijze, geregistreerd.

10. In de onderneming zijn voor de vakverenigingen één of meer publicatieborden beschikbaar. Indien een mededeling op de publicatieborden wordt gehangen, wordt hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door de directie aangewezen functionaris. De vakvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie; hierop zal door de werkgever generlei controle worden uitgeoefend.
11. De werkgever zal kaderleden toestaan ten behoeve van de vervulling van hun taak gebruik te maken van communicatiemiddelen en vermenigvuldigingsapparatuur, één en ander binnen de grenzen van de redelijkheid en de billijkheid.
12. Indien één of meer bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen in werktijd contact wil opnemen met één of meer kaderleden, zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden. Daartoe zal of de betrokken functionaris of het betrokken kaderlid tijdig contact opnemen met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris.
13. Ingeval in het overleg tussen werkgever en vakverenigingen de bestuurders van de vakverenigingen zich laten bijstaan door in de onderneming werkzame leden, zal - teneinde deel te kunnen nemen aan dit overleg - aan de vakbondsleden werkzaam in ploegendiensten dezelfde faciliteiten worden verleend als in die onderneming gelden voor ploegendienstwerknemers die lid zijn van de ondernemingsraad.
14. De krachtens dit artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde in lid 12 kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.

ARTIKEL 4 VERPLICHTINGEN WERKNEMERS

1. Nevenwerkzaamheden

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

2. Geheimhouding

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

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

3. Publicaties

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

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

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

ARTIKEL 5 VERPLICHTINGEN WERKGEVER

1. WOR

Indien de werkgever over een voorgenomen besluit op grond van de WOR verplicht is advies te vragen aan de ondernemingsraad en het voorgenomen besluit duidelijke gevolgen voor de

werkgelegenheid heeft, dan zal de werkgever een afschrift van het adviesverzoek aan de vakverenigingen sturen. Desgewenst zal overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de vakverenigingen over het voorgenomen besluit.

2. Sociaal jaarverslag

De werkgever zal het sociaal jaarverslag aan de vakverenigingen toezenden.

3. Klachtenregeling

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

4. Vacatures

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

5. AWWN-regeling

De werkgever past de zogenoemde AWWN regeling toe.

ARTIKEL 6 PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING

1. Algemeen

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

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

2. Doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid

Met betrekking tot (persoonlijke) ontwikkelingsinspanningen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid. Die doelstellingen zijn:

- a) het op peil houden en verbeteren van de kennis van werknemers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid, zowel met het oog op de ontwikkelingen in de ondernemingen als het opsporen, onderkennen en ontwikkelen van kwaliteiten van werknemers;
- b) werknemers in staat stellen op de langere termijn een (andere) functie te kunnen vervullen;
- c) extra scholingsinspanning ten behoeve van die werknemers die -met het oog op te verwachten ontwikkelingen- onvoldoende opleiding hebben ontvangen en ten behoeve van die werknemers die -hoewel hun vooropleiding wel voldoende is- het volgen van onderwijs ontwend zijn.

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

3. Bedrijfsontwikkelingsplan en verslag

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

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

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

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

Uitgangspunt is dat het bedrijfsontwikkelingsplan alle werknemers betreft. Onderdeel van het plan zijn alle mogelijke instrumenten die ingezet kunnen worden ter bevordering van de ontwikkeling en loopbaan van werknemers, zoals (tijdelijke) overplaatsingen, training on the job, scholing, enzovoorts. Bij werknemers levende wensen zullen hierbij zoveel mogelijk betrokken worden. Tevens zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheid voor betrokken werknemers om andere functies te vervullen dan de huidige, zodat, rekening houdend met de inzetbaarheid (bijvoorbeeld ploegendienst naar dagdienst), de capaciteiten van werknemers beter tot hun recht komen. Het bedrijfsontwikkelingsplan bevat naast de gehanteerde instrumenten ook duidelijke afspraken over de periode waarbinnen één en ander gerealiseerd dient te worden en de daarvoor ter beschikking staande budgetten. Daarbij gaat het niet alleen om de zogenaamde 'out of pocket' kosten, maar tevens om de verwachte gemiddelde kosten in tijd per werknemer. Ook eventuele bezettingsproblemen worden in aanmerking gekomen.

Voorts worden beleid en maatregelen geformuleerd ten aanzien van werknemers die gedurende vele jaren geen opleiding gevolgd hebben. Daarbij zal bijzondere aandacht besteed worden aan de situatie van oudere werknemers.

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

4. **Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP)**

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

5. **Verzuim met behoud van salaris**

- 5.1 Indien scholing of opleiding direct verband houdt met de functie die de werknemers op dat tijdstip bekleedt of die hij op korte termijn zal gaan bekleden, zal deze scholing of opleiding geheel in werktijd plaatsvinden en zal verzuim met behoud van salaris worden toegestaan. Indien een werknemer buiten werktijd in opdracht van de bedrijfsleiding een opleiding volgt, ontvangt hij per lesuur 90% van zijn uurloon of 100% in compenserende vrije tijd. De kosten van de scholing of opleiding komen voor rekening van de werkgever conform het bepaalde in lid 10.
- 5.2 In afwijking van het hierboven bepaalde geldt voor assistant managers het volgende: slechts voor zover de scholing of opleiding tijdens de normale werktijd plaatsvindt, heeft de assistant manager recht op verzuim met behoud van salaris. Er vindt geen vergoeding plaats voor het volgen van scholing of opleiding buiten werktijd.
- 5.3 In verband met specifieke of wettelijke functievereisten kan de werkgever het volgen en voltooien van een opleiding voor het vervullen van een bepaalde functie verplicht stellen.
- 5.4 Indien het een studie betreft, die in lijn is met loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Loders Croklaan, wordt in overleg met de werknemer vastgesteld in welke mate voor deze scholing of opleiding verzuim met behoud van salaris wordt toegestaan. Hierbij wordt het rooster van de opleiding en de wijze waarop de werkzaamheden van de werknemer zijn ingedeeld (bijvoorbeeld ploegendienst) in de beschouwing betrokken.

Bijdrage door werkgever

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

Croklaan-loopbaan, vindt de studie in principe geheel in eigen tijd plaats. Wel kan bekeken worden of roosteraanpassing tot de mogelijkheden behoort.

7. **Studie en nieuwe functie**

Het volgen en voltooien van een opleiding geeft de werknemer op zichzelf geen aanspraak op de functie waarvoor die opleiding vereist is. Daar staat tegenover dat het niet voltooien van een opleiding niet automatisch leidt tot verwijdering uit de functie. In overleg met de werknemer dient in deze situatie nagegaan te worden op welke wijze de werknemer alsnog de vereiste kennis kan verwerven. Bij het vinden van een passende oplossing zullen de inspanningen die de werknemer zich getroost heeft om de opleiding te volgen en eventuele alternatieven voor de te vervullen functie een belangrijke rol spelen.

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

8. **Advies inzake loopbaanontwikkeling**

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

PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN



9. **Studiesubsidie en studiefaciliteiten algemeen**

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

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

10. **Vaststelling vergoeding**

- Voor scholing welke direct verband houdt met de functie die de werknemers op dat tijdstip bekleedt of die hij op korte termijn zal gaan bekleden wordt volledige vergoeding van lesgelden en studieboeken gegeven.
- voor scholing in lijn met loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Loders Croklaan . waarvoor de subsidie vooraf bij de werkgever is aangevraagd, zal de subsidie omvatten 75% van de verschuldigde lesgelden, van de prijs van de studieboeken en van het examengeld. Kosten van schrijfbehoefte, gereedschap, naslagwerken en belletrie komen niet voor vergoeding in aanmerking. Over deze subsidie is door de werknemer geen belasting verschuldigd.
- Indien de studie onder b. bedoeld binnen de daarvoor gestelde tijd met goed gevolg met een examen is afgesloten of bij een meerjarige studie een studiejaar met succes is afgerond, zal nog 25% van de betaalde lesgelden, van de prijs der studieboeken en van het examengeld als subsidie worden uitbetaald. Over deze subsidie is door de werknemer belasting verschuldigd, in te houden door de werkgever. Deze subsidie wordt alleen onbelast vergoed als dit volgens de fiscale regeling mogelijk is.

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

- d. Indien een werknemer als gevolg van bijzondere, hem niet toe te rekenen gebeurtenissen, niet in staat is geweest om de onder b. bedoelde studie binnen de daarvoor gestelde tijd af te sluiten dan wel een studiejaar af te ronden, kan de werkgever besluiten aan de werknemer al dan niet gedeeltelijk de 25% studie-subsidie toe te kennen.
- e. Per onderneming kan met instemming van de ondernemingsraad een regeling worden vastgesteld met betrekking tot terugbetaling van door de werkgever vergoede les gelden, studieboeken en examengeld indien de werknemer tijdens de studie of binnen korte tijd na afronden van de studie op eigen initiatief het dienstverband beëindigt. Deze regeling wordt schriftelijk met de werknemer overeengekomen voor aanvang van de studie.

11. Kostenvergoedingen

- a. Noodzakelijke extra vervoerskosten die zijn gemaakt voor het volgen van de lessen en het afleggen van de examens kunnen worden gedeclareerd op basis van kosten van openbaar vervoer tweede klas.
- b. Noodzakelijke extra verblijfkosten ten behoeve van een examen, waaronder begrepen kosten van lunch en/of diner kunnen worden vergoed na voorafgaande toestemming.

12. Andere studiefaciliteiten

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

Verkorte werktijden

- a. Voor het volgen van een cursus buiten werktijd kan de werktijd zoveel worden verkort als noodzakelijk is om de cursist in de gelegenheid te stellen tijdig op de cursus aanwezig te zijn.
- b. **Vrije dagen voor het volgen van cursussen.**
Indien een studie welke direct verband houdt met de functie die de werknemers op dat tijdstip bekleedt of die hij op korte termijn zal gaan bekleden, afgezien van de tijd nodig voor het huiswerk, meer dan twee volledige avonden per week (van minstens twee uur per avond) in beslag neemt en een mogelijkheid bestaat tot het volgen van deze cursus in parttime of semi parttime verband, genieten deze laatste vormen de voorkeur. Dit parttime of semi parttime onderwijs kan worden gevolgd met behoud van salaris.
- c. **Vrije dagen of uren voor examens.**
In ieder geval wordt voor deelname aan een examen de noodzakelijke tijd vrijaf gegeven met behoud van salaris.
- d. **Studie-uren tijdens opleiding**
Indien een avondcursus, afgezien van de tijd nodig voor huiswerk, meer dan twee avonden per week wordt gevolgd, kan in overleg met de afdeling Human Resources – gebruik worden gemaakt van eventueel aanwezige geschikte studieruimte op het bedrijf.
- e. **Studieverlof**
Bij het volgen van een schriftelijke opleiding of avondopleiding kan aan een studerende, indien de omstandigheden dit rechtvaardigen, bijzonder verlof worden toegekend ter voorbereiding op een tentamen of examen. Als richtlijn geldt daarbij één dag studieverlof per studiejaar.

ARTIKEL 7 WIJZIGING PENSIOENOVEREENKOMST

Loders Croklaan zal geen goedkeuring hechten aan wijzigingen van de pensioenovereenkomst zoals deze uitgevoerd wordt door de Stichting Pensioenfonds De Fracties zonder dat daarvoor instemming van de vakverenigingen is verkregen.

ARTIKEL 8 ARBEIDSOVEREENKOMST

- 1. De werkgever sluit met de werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
- 2.
 - 2.1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
 - 2.2. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan

- voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
- 2.3. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden,
- 2.4. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
3. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
- hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd
4. De werknemer kan door de werkgever verplicht worden tijdelijk op een andere plaats dan waar hij als regel zijn arbeid verricht, werkzaamheden te verrichten. De tewerkstelling kan niet langer dan zes maanden achtereen duren. Een langere tewerkstelling kan slechts met de instemming van de werknemer geschieden. Een werknemer zal niet worden verplicht werkzaamheden op een andere dan de gebruikelijke plaats te verrichten indien als gevolg van de extra reistijd de werknemer daardoor normaliter langer dan elf uur van huis zou zijn, uitgaande van een voor de betreffende werknemer gebruikelijke reistijd woon-werkverkeer van maximaal 45 minuten enkele reis.
Over een vergoeding voor de eventuele extra reistijd en -kosten worden door werkgever en werknemer schriftelijk afspraken gemaakt.
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden voortgezet voor bepaalde tijd conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. Daarbij geldt het volgende: De periode waarin de werknemer als uitzendkracht werkzaam is geweest bij de werkgever geldt als één arbeidsovereenkomst.
- 6.1 Indien een werknemer minimaal 2 jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest en het dienstverband eindigt na afloop van voornoemde periode kan de werknemer desgewenst in aanmerking komen voor een budget t.b.v. outplacementbegeleiding ten bedrage van maximaal € 2000,-.
- 6.2 Indien het dienstverband eindigt nadat de werknemer 3 jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest, kan de werknemer desgewenst in aanmerking komen voor een budget t.b.v. outplacementbegeleiding ten bedrage van maximaal € 2500,-

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

ARTIKEL 9 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst eindigt op de ingangsdatum van de AOW gerechtigde leeftijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
2. Bij opzegging van de dienstbetrekking dient een opzegtermijn in acht genomen te worden conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. De dienstbetrekking kan slechts opgezegd worden tegen de laatste dag van een kalendermaand (zie bijlage VI).
3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen (met inachtneming van de wettelijke bepalingen) met ingang van het tweede jaar van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA, doch slechts indien er geen passende functie beschikbaar is.
4. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of bij het beëindigen van een proeftijd als vermeld in artikel 8, lid 2, in welk geval de arbeidsovereenkomst onmiddellijk kan worden beëindigd, of ingeval van ontslag wegens een onverwijld meegedeelde, dringende reden, neemt de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst een einde met inachtneming van de voor opzegging geldende wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 10 ARBEIDSDUUR EN ADV

1. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband is gemiddeld 40 uur per week.
2. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan: de aanwezigheidstijd conform dienstrooster minus de schafttijd. In afwijking hierop geldt voor de werknemer die wordt ingezet in een dienstrooster waarin hij op alle 24 uren van een dag arbeid verricht dat de normale arbeidsduur gelijk is aan de aanwezigheidstijd volgens dienstrooster.
3. De werknemer die normaliter in een volledig dienstverband arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur heeft op jaarbasis recht op 104 ADV-uren. De werknemer in een volledig dienstverband die normaliter ook buiten deze uren en dagen arbeid verricht en tevens wekelijks van dienst wisselt, heeft op jaarbasis recht op 184 ADV-uren.
4. Indien ADV-uren niet (volledig) zijn ingeroosterd, geldt dat van de ADV-uren maximaal 32 uren collectief kunnen worden toegekend. De overige ADV-uren worden toegekend na overleg met de werknemer.
5. Voor werknemers in een volledig dienstverband die volgens dienstrooster evenredig op alle dagen van de week en alle uren van de dag wisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst worden ingezet, zijn alle ADV-uren in het rooster opgenomen. Voor deze werknemers geldt een gemiddeld ingeroosterde werktijd van minimaal 33,6 uur en maximaal 34,4 uur per week. Het verschil tussen de minimaal en maximaal ingeroosterde werktijd wordt ingevuld door zogenoemde opkomstdiensten, die vooraf in het rooster zijn vastgelegd door de werkgever en in dagdienst worden aangewend voor nuttige besteding zijnde opleiding, training en werkoverleg. Het aantal opkomstdiensten wordt jaarlijks vastgesteld en de opkomstdagen komen aan het einde van het jaar te vervallen indien ze niet zijn gelopen. Na iedere periode van ziekte die 52 opeenvolgende roosterdagen omvat, vervallen acht opkomsturen. "Het opkomen op een opkomst dag is geen extra gang en komt derhalve niet voor een vergoeding in aanmerking".
6. In geval van ziekte tijdens toegekende ADV-uren worden geen vervangende roostervrije uren toegekend. Indien wegens dringende bedrijfsomstandigheden tijdens toegekende ADV-uren arbeid wordt verricht, worden in overleg met de betrokken werknemer vervangende ADV-uren vastgesteld.
7. In bijlage IV is opgenomen onder welke voorwaarden de werkzaamheden in deeltijd verricht kunnen worden.
8. In artikel 28 is opgenomen de tijdspaarregeling die aangeeft hoe Adv-dagen gespaard kunnen worden. Deze regeling is per 1 januari 2011 vervallen.

ARTIKEL 11 WERKTIJDEN

1. In beginsel wordt niet op zaterdag en zondag gewerkt en liggen de werktijden tussen 07:00 en 19:00 uur, tenzij het arbeid betreft in een volcontinuurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te stellen rooster. De werktijden en dienstroosters worden met inachtnaam van de Arbeidstijdenwet en de daarop gebaseerde bepalingen vastgesteld.
2. Bij het vaststellen van de werktijden en dienstroosters wordt voor zover redelijkerwijs mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Indien de werknemer zich niet in de uitkomst kan vinden, kan hij zich conform de bepalingen van de klachtenprocedure tot de klachtencommissie wenden.

ARTIKEL 12 TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST

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

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

2. Wordt om andere dan bedrijfsmatige redenen een rooster toegepast, dat op grond van de matrix een hogere ploegentoeslag heeft dan een bedrijfsmatig vergelijkbaar rooster (bijvoorbeeld een drieploegendienst met een start op zondagavond in plaats van op maandagochtend), dan wordt voor de berekening van de ploegentoeslag het bedrijfsmatige vergelijkbaar rooster als uitgangspunt genomen.
3. Bij toepassing van de matrix wordt, voor roosters waarin uitsluitend in wisselende diensten evenredig op maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 23:00 uur wordt gewerkt, de som van de op grond van de matrix berekende toeslagen voor iedere week waarin van dienst wordt gewisseld of waarin een andere dienst dan in de voorgaande week wordt gedraaid, verhoogd met 105%. Van het totaal wordt vervolgens de ploegentoeslag berekend.
4. Bij toepassing van de matrix wordt voor roosters waarin op ten minste zes dagen van de week maar minder dan zeven volledige dagen van de week wisselend en evenredig in ochtend-, middag- en nachtdienst wordt gewerkt de som van de op grond van de matrix berekende toeslagen voor iedere week verhoogd met 140%, mits er elk weekend ten hoogste voor een aaneengesloten periode van 40 uur in het geheel geen arbeid plaatsvindt. Van het totaal wordt vervolgens de ploegentoeslag berekend.
5. De bestuurders van de vakverenigingen FNV, CNV en het secretariaat van de ondernemingsraad alsmede de afdeling Human Resources hebben een exemplaar van de Excel tool plus toelichting waarmee op basis van bovenstaande uitgangspunten ieder willekeurig rooster berekend kan worden. Aan het eind van dit artikel is een overzicht te vinden van de toeslagen voor enkele maatroosters (de zogenoemde matrixtool).
6. De werknemer die werkzaam is in een ploegendienstrooster en die naast dat rooster een aantal opkomstdagen kent, ontvangt over die opkomstdagen de gemiddelde toeslag over de in dat rooster aangegeven diensten zoals die voortvloeit en berekend wordt op grond van de klokurenmatrix.

7. De werknemer die werkzaam is in een ploegdienstrooster en die in dat rooster een reservedienst vervult, waarin hij beschikbaar is om vanuit dagdienst in te vallen in andere diensten, ontvangt over die reservedienst de gemiddelde toeslag over die andere diensten zoals die voortvloeit en berekend wordt op grond van de klokurenmatrix. Daarenboven ontvangt de werknemer in geval van daadwerkelijke inzet in een andere dienst maximaal éénmaal per week de sprongvergoeding genoemd in artikel 19. De werknemer heeft geen recht op de verschoven uren toeslag genoemd in artikel 18.
8. Voor de werknemer in volcontinu-dienst die arbeid verricht op feestdagen, wordt de op grond van de matrix berekende gemiddelde toeslag als percentage van het maandsalaris verhoogd met 2%.
9. Indien een ploegdienstwerknemer bij definitieve plaatsing in ploegdienst slechts een gedeelte van een maand in ploegdienst heeft gewerkt, ontvangt hij een evenredig deel van de ploegtoeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij arbeid in ploegdienst heeft verricht.
10. Indien een werknemer in dagdienst in een kalendermaand tien of minder wachten in ploegdienst invalt, wordt hij in die maand beloond volgens de verschoven uren bepaling dan wel volgens de overwerkbepaling (respectievelijk artikel 18 en 17). Indien een werknemer in dagdienst in een kalendermaand gedurende elf of meer wachten in ploegdienst invalt, ontvangt hij over die maand de bij de door hem gelopen ploegdienst behorende ploegdiensttoeslag. Daarnaast ontvangt een werknemer die in een kalendermaand meer dan driemaal een afzonderlijke opdracht heeft ontvangen om in ploegdienst in te vallen, voor de vierde en iedere volgende opdracht telkens een toeslag van 400% van het uurloon

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

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
2-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,8%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:30-23:00	uur/week	Dagen	Dagen	uur/week
2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 22:30	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,0%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:00-22:30	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 22:00	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
11,2%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	13:30-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 18:00	1	O8	O8	O8	M8	M8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
4,8%	2	M8	M8	M8	O8	O8	--	--	9:30-18:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
3-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:00	40,0	0,0	23,0	36,5
19,0%	2	N8	N8	N8	N8	N8	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	22:00-6:00				
3-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	22:00-6:00	40,0	0,0	23,0	36,5
21,0%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	N8	6:00-14:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	N8	N8	--	--	--	14:00-22:00				

4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstij d
Verl. 3-pl 24,0%	1	O8	O8	N8	N8	N8	--	--	6:00-14:00	34,0	7,0	0,0	35,1
	2	M8	M8	M8	M8	--	--	--	14:00- 22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	--	--	O8	O8	O8	O8	--					
Standaard 4-ploeg 29,6%	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstij d
	1	O8	O8	M8	M8	N8	N8	--	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
	2	--	--	O8	O8	M8	M8	--	14:00- 22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	O8	O8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	--	--	--					
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstij d
Start zo 29,2%	1	O8	O8	M8	M8	--	--	N8	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
	2	N8	N8	--	--	O8	O8	--	14:00- 22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	N8	--	--					
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstij d
Met ADV 24,0%	1	O8	O8	M8	M8	--	--	N8	6:00-14:00	36,0	0,0	10,4	34,4
	2	N8	N8	--	--	O8	O8	--	14:00- 22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	N8	--	--					
4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkoms t	ADV	Arbeidstij d
Alternatie f 26,4%	1*	O8	O8	O8	O8	--	O8	O8	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
	2	M8	M8	--	N8	N8	--	--	14:00- 22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3*	--	--	M8	M8	M8	N8	N8	22:00-6:00				
	4	--	--	O8	O8	O8	--	--					
Geen Correctie Factor	5*	M8	M8	N8	N8	N8	--	--	De 4 ploegen starten de cyclus in de week met een *				
	6	O8	O8	M8	M8	M8	--	--					
	7*	N8	N8	--	--	O8	M8	M8					
	8	N8	N8	N8	--	--	--	--					
Standaard 5-ploeg 27,2%	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkoms t	ADV	Arbeidstij d
	1	O8	O8	--	--	N8	N8	N8	6:00-14:00	33,6	5,0	0,0	34,4
	2	-	-	--	M8	M8	M8	M8	14:00- 22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	O8	--	--	22:00-6:00				
	4	N8	N8	N8	N8	--	--	--					
	5	M8	M8	M8	--	--	O8	O8					
6-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkoms t	ADV	Arbeidstij d
Deeltijd 21,0%	1	O8	O8	O8	--	--	--	--	6:00-14:00	20,0	0,0	11,5	18,2
	2	M8	M8	--	--	--	--	N8	14:00- 22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	--	--	--	22:00-6:00				
	4	--	--	--	O8	O8	--	--					
	5	--	--	M8	M8	M8	--	--					
	6	--	--	N8	N8	--	--	--					

ARTIKEL 13 AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG

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

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

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

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

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

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

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

ARTIKEL 14 EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 60 jaar heeft bereikt: 16 uren per kalenderkwartaal
 - 61 jaar heeft bereikt: 24 uren per kalenderkwartaal
 - 62 jaar heeft bereikt: 32 uren per kalenderkwartaal
 - 63 jaar heeft bereikt: 48 uren per kalenderkwartaal
 - 64 jaar heeft bereikt: 60 uren per kalenderkwartaal
3. Een werknemer als bedoeld in het eerste lid, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd doch meer dan 30 uur per week werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in het vorige lid genoemde aantal uren.

4. Per uur dat de werknemer gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd ontvangt hij 80% van het voor hem geldende uurloon.
5. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de bedrijfsleiding voor de aanvang van een kalenderkwartaal in beginsel in hele dagen vastgesteld en eventueel in een kwartaalrooster vastgelegd.
6. Indien voor de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.
7. Maakt de betrokken werknemer binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak erop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.
8. Indien een werknemer één of meer vrije dagen of wachten opneemt overeenkomstig het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal dit geen invloed hebben op de aanvulling van de werkgever als bedoeld in artikel 29 van de CAO en de vakantietoeslag (artikel 22 van de CAO).

ARTIKEL 15 SALARIS

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

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

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

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

2. De salarissen op de 0-lijn zijn de salarissen waartegen als regel werknemers van 23 jaar en ouder worden aangenomen.
3. Elke assistant manager wordt eenmaal per jaar tijdens het POP-gesprek beoordeeld. De leidinggevende stelt aan de hand van het functioneren van de betrokken assistant manager de op hem van toepassing zijnde beoordelingscategorie vast.
4. **Indeling in een hogere functieklassering**
In geval van indeling van een werknemer van 23 jaar of ouder in een hogere functieklassering wordt zijn salaris als volgt bepaald: zijn salaris wordt verhoogd met de helft van het verschil van het maandsalaris op de 0-lijn in de nieuwe klasse en het salaris op de 0-lijn in de oude klasse. Indien het salaris van de werknemer hierna niet overeenstemt met een functiejaarverhoging in de nieuwe klasse wordt het salaris zoveel verhoogd dat de werknemer wordt ingeschaald op de naast hogere functiejaarverhoging in de nieuwe klasse.

5. Het tijdelijk waarnemen van een hogere functie

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

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

- 5.2. Ingeval van waarneming van een functie in klasse G of H ontvangt de werknemer een toeslag van 60% van het uurloon indien de functie die hij waarneemt één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 120% indien deze functie meer dan één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie.
Het waarnemen van een hogere functie zal in beginsel niet langer duren dan zes maanden. Doen zich na afloop van deze termijn omstandigheden voor op grond waarvan een waarneming gedurende een langere periode noodzakelijk is, dan zal wel met de werknemer nadrukkelijk een nieuwe termijn van waarneming worden afgesproken.
- 5.3 Indien zich problemen voordoen rond (de uitleg) van het bepaalde in artikel 15 lid 4 zullen deze worden voorgelegd aan de partijen.
6. **Teruggang in functieklassen**
Voor een werknemer, die als gevolg van herwaardering van de functie of door indeling in een andere functie, in een andere salarisklasse wordt ingedeeld en een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld, geldt de volgende regeling: De betreffende werknemer ontvangt een persoonlijke toeslag. Vanuit de oude functie-inschaling wordt gekeken naar een gelijkwaardige inschaling in de nieuwe schaal. Indien er een negatief verschil is tussen de twee bedragen, dan wordt dit verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt bevroren en blijft van toepassing tot het moment dat deze medewerker van baan verwisselt. Doorgroei in de komende jaren vindt plaats in de nieuwe schaal. De CAO-verhoging vindt plaats over het nieuwe maandsalaris, dat wil zeggen het bedrag van de nieuwe klasse in de nieuwe salarisschaal. Voor de werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, zal bij teruggang van functieklassen als gevolg van herclassificatie dan wel door plaatsing in een andere functie geen salarisaanpassing plaatsvinden. Dit artikel geldt niet indien voor een werknemer de garantieregeling geïntegreerde salarisstructuur of de garantieregeling opgenomen in lid 8 van dit artikel. Wanneer een functie beschikbaar komt op het oude niveau van de teruggeplaatste werknemer, heeft deze werknemer bij gelijke geschiktheid de voorkeur.
7. **Toekenning van functiejaar- en leeftijdsverhogingen**
- a. **Functiejaarverhoging**
Per 1 januari van ieder jaar ontvangt de werknemer, die in dat jaar ten minste de leeftijd van 24 jaar bereikt en tenminste drie maanden in dienst van de werkgever is, de bij de salarisklasse waarin zijn functie is ingedeeld behorende functiejaarverhoging. Indien bij het toekennen van een functiejaar-verhoging minder dan een halve functiejaarverhoging resteert voordat de betrokken werknemer het maximum salaris van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld bereikt, dan ontvangt hij onmiddellijk het maximum salaris. De werkgever is bevoegd het toekennen van een functiejaarverhoging achterwege te laten indien een werknemer zijn werk dermate slecht doet dat hem schriftelijk is meegedeeld dat ontslag wordt overwogen.
- b. **Leeftijdverhoging**
Iedere werknemer van 22 jaar of jonger ontvangt met ingang van 1 januari van elk jaar het salaris dat in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld behoort bij de leeftijd die de betrokken werknemer in dat kalenderjaar zal bereiken. De werknemer die in enig jaar 23 jaar wordt, ontvangt met ingang van 1 januari van dat jaar het salaris op de 0-lijn in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld.
8. **Aanloopschalen**
Werkgever is bereid werknemers aan te nemen die nog niet voldoen aan de gestelde functie-eisen en hen vervolgens in staat te stellen om daar binnen een bepaalde periode wel aan te voldoen door middel van training en opleiding. In dit soort situaties wil werkgever de betreffende werknemer een functiegroep lager kunnen indelen met een maximum van één jaar.
9. **Garantieregeling in verband met de invoering van de ORBA-methode van functiewaardering**
- 9.1 Werknemers die op het moment van invoering van de ORBA-methode van functiewaardering 35 jaar of ouder waren, alsmede werknemers jonger dan 35 jaar die een functie vervulden die als regel als eindfunctie werd beschouwd, en op grond van hun oude klasse een salaris hadden dat hoger was dan het maximum salaris in de nieuwe schaal waarin zij op grond van de ORBA-classificatie van hun functie zijn ingedeeld, behouden het oude salaris als persoonlijk garantiesalaris. Alle algemene salarisverhogingen zullen aan deze werknemers onverkort worden toegekend.
- 9.2 Aan de werknemers die op het moment van invoering van de ORBA-methode van functiewaardering 35 jaar of ouder waren, alsmede werknemers jonger dan 35 jaar die een

functie vervulden die als regel als eindfunctie werd beschouwd, en op grond van hun oude klasse uitzicht hadden op een maximum salaris dat hoger is dan het salaris waarop zij in de nieuwe schaal waarin zij op grond van de ORBA-classificatie van hun functie zijn ingedeeld uitzicht zouden hebben, wordt gegarandeerd dat zij het maximumsalaris waarop zij onder de oude schaal uitzicht hadden, zullen bereiken op hetzelfde tijdstip waarop zij dit bereikt zouden hebben onder het oude salarissysteem.

9.3 Indien een werknemer, op wie een garantie als omschreven onder 8.1 en 8.2 van toepassing is, in de toekomst in een hogere salarisklasse wordt ingedeeld, behoudt hij het garantiesalaris, dan wel het gegarandeerde persoonlijke maximum salaris, tenzij zijn salaris op grond van de nieuwe klasse hoger is.

De maxima behorende bij de salarisschalen waarbij klassenindeling gebaseerd is op de resultaten van de Loders Croklaan-methode en de gm64-methode van functiewaardering luiden met ingang van 1 september 2007 en 1 september 2008 als volgt.

Garantieschalen

De maxima per 1 maart 2015:

Klasse 1	2.246
Klasse 2	2.350
Klasse 3	2.482
Klasse 4	2.620
Klasse 5	2.763
Klasse 6	2.944
Klasse 7	3.154
Klasse 8	3.334
Klasse 9	3.510
Klasse 10	3.689
Klasse 11	3.865

De maxima per 1 april 2016:

Klasse 1	2.293
Klasse 2	2.399
Klasse 3	2.534
Klasse 4	2.675
Klasse 5	2.821
Klasse 6	3.006
Klasse 7	3.220
Klasse 8	3.404
Klasse 9	3.584
Klasse 10	3.766
Klasse 11	3.946

De garantieschalen worden aangepast aan de in de cao overeengekomen structurele loonsverhoging.

10. Bonus

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

ARTIKEL 16 CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP

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

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

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

- er moet sprake zijn van roostermatige consignatie;

- over de consignatievergoeding wordt geen pensioen opgebouwd;
- extra consignatiedienst als gevolg van vakantie/adv wordt niet gecompenseerd, tenzij er sprake is van een uitzonderlijke situatie;
- bij roosterwijzigingen is er geen afbouwregeling van toepassing;

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

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

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

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

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

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

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

ARTIKEL 17 OVERWERK

1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de werknemer verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot overwerk.

De werknemers ingedeeld in functiegroep K, L of M hebben geen recht op een vergoeding voor overwerk, tenzij individueel andere afspraken zijn gemaakt.

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

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

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

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

- a. De overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur zal worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd. De vervangende vrije tijd moet voor het einde van het jaar worden opgenomen. Zie echter het bepaalde in artikel 28 (Tijdsparen). Met de ondernemingsraad kan een aanvullende afspraak worden gemaakt.
- b. Wordt de vervangende vrije tijd niet binnen de daarvoor bepaalde periode opgenomen, dan wordt in plaats van de vervangende vrije tijd een vergoeding betaald. Voor ieder uur vervangende vrije tijd bedraagt de vergoeding 90% van het uurloon.

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

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

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

c3. In geval van feestdagen vallende op maandag tot en met vrijdag wordt deze beloning met 90% voor elk volgens rooster gewerkt uur verminderd. Het uurloon over deze dagen wordt echter normaal doorbetaald.

d. Voor werknemers werkzaam in volcontinuïdient

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

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

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

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

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

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

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

De vervangende vrije tijd dient uiterlijk voor het einde van de derde kalendermaand volgend op die waarin de overschrijding heeft plaatsgevonden, te worden opgenomen.

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

ARTIKEL 18 VERSCHOVEN UREN

1. Indien in opdracht van de werkgever, in afwijking van het voor de betrokken werknemer normaal geldende rooster, arbeid wordt verricht op tijden die voor werknemers werkzaam in dagdienst liggen voor 07.00 uur, dan wel na 18.00 uur, of voor werknemers werkzaam in ploegdienst buiten de tijdstippen waarop de ploegwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de normaal geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt voor deze uren een toeslag op het maandsalaris gegeven.

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

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

ARTIKEL 19 SPRONGVERGOEDING

1. De werknemer in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een andere dienst of wacht, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van vier keer 100% van het uurloon (sprongvergoeding). Moet die werknemer als gevolg van deze overplaatsing meer wachten in de nachtdienst lopen dan in zijn oorspronkelijk rooster, dan ontvangt hij voor elke extra nacht een toeslag van 120% over het uurloon. De toeslag wordt alleen betaald voor zover deze de sprongvergoeding van 400% te boven gaat. Deze toeslag wordt over ten hoogste zes wachten betaald. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst of wacht, wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer gedurende tenminste drie wachten in de voor hem afwijkende dienst of wacht heeft gewerkt.
2. Gewerkte uren waarop een vergoeding wordt gegeven voor overschrijding of afwijking van het dienstrooster worden niet beloond volgens de regeling die geldt voor werken in ploegendienst.
3. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode minder uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zullen deze uren niet behoeven te worden ingehaald en niet worden verrekend met de toeslagen die op grond van het werken in een afwijkende dienst aan de werknemer worden toegekend.
4. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode meer uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster zou hebben moeten werken, dan worden de gewerkte uren waardoor hij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijk dienstrooster niet overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 18 en de uren waardoor hij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster wel overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 17, lid 5, sub c1.
5. Een niet te voorziene overplaatsing naar een andere dienst of wacht is uitsluitend toegestaan indien de rusttijd niet minder dan twaalf uren bedraagt.

ARTIKEL 20 LEVENSLLOOPREGELING

1. Sinds 1 januari 2012 is de levensloopregeling niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. De levensloopregeling blijft nog wel bestaan voor deelnemers die op 31 december 2011 een saldo van EUR 3.000,= of meer op een levensloopregeling hadden staan. Bij aanwending van levensloopverlof voor een sabbatical of vroegpensioen zal er geen opbouw van pensioen zijn voor rekening van de werkgever. De werkgever is bereid gedurende het verlof wel de kosten van het overlijdensrisico voor zijn rekening te nemen. De wijze waarop en de gevolgen van de diverse vormen van verlof op arbeidsvoorwaarden zijn in bijlage IX verder uitgewerkt.

ARTIKEL 21 RESULTAAT AFHANKELIJKE BONUS (RAB)

1. **Doelen**
Het bedrijfsresultaat van Loders Croklaan Regio Europa bepaalt het beschikbare percentage van de loonsom dat uitbetaald kan worden (matrix A). Besluitvorming vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad.

Daarnaast worden er 2 afdelings- c.q. teamdoelen vastgesteld. In uitzonderingsgevallen kunnen deze doelen door persoonlijke doelen worden vervangen.

Er dienen echter 2 doelen te zijn vastgesteld wil de werknemer, gelet op het bepaalde in lid 6.1, in aanmerking komen voor een RAB-uitkering.

Per volledig gehaald afdelings- c.q. team c.q. persoonlijk doel wordt 1,25% betaald conform het bepaalde in lid 6.4. Deze 1,25% geldt ook bij overschrijding van het doel. Wanneer een afdelings- c.q. team c.q. persoonlijk doel niet of niet volledig wordt gehaald vindt geen uitbetaling plaats.
2. **Criteria voor de doelen**
Bij het stellen van de doelen kan men het volgende letterwoord 'SMART' gebruiken.
 - S: Specifiek: de doelen moeten zo duidelijk zijn dat er geen discussie over kan bestaan wat er bedoeld wordt.
 - M: Meetbaar: de doelen moeten aan de hand van objectieve criteria worden vastgesteld, zoals volume, geld, en dergelijke.
 - A: Acceptabel: doelen moeten acceptabel, oftewel

- 'haalbaar' zijn; de lat moet niet te hoog liggen.
- R: Realistisch: er moet sprake zijn van een reële invloed op de output van de doelen. Iemand afrekenen om een teamdoelstelling waaraan hij/zij niet kan bijdragen is zinloos en kan slechts frustrerend werken.
- T: Tijdslimiet: er moet tevens een duidelijk tijdstip worden vastgesteld waarop geconstateerd wordt of en in welke mate de verschillende doelen gehaald zijn.

3. **Vaststellen van de doelen**

De bedrijfsdoelstellingen worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad op basis van een voorstel van de directie. Indien de ondernemingsraad dit wenselijk acht kan hij op de in de onderneming gebruikelijke wijze de mening van de werknemers peilen.

De afdelings-/team- of individuele doelen worden in overleg met de betrokken werknemers vastgesteld.

Indien onverhoopt de bedrijfsdoelstellingen niet zijn gehaald, maar de afdelings- c.q. team- c.q. individuele doelen wel, kan op basis van de 2 gestelde afdelings-/team- persoonlijke doelen wel een uitbetaling plaatsvinden.

Doelen die directe personeelsreductie ten doel hebben, zijn niet toegestaan. Ook doelstellingen die afhankelijk zijn van het wel of niet functioneren van één werknemer zijn niet toegestaan. Zo kan terugbrengen van ziekteverzuim niet als een afdelings- of teamdoel gelden, daar langdurige ziekte van slechts één werknemer door de afdeling of het team niet beïnvloed kan worden en al snel kan leiden tot het niet halen van het doel.

Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de voor hem geldende doelen. Bij deze bevestiging worden de criteria van lid 2 vermeld.

4. **Calamiteit**

Indien als gevolg van een calamiteit de grond aan een doel is ontvallen, zal met de betrokkenen overleg gepleegd worden over een, in die situatie, passende oplossing.

5. **Overplaatsing**

5.1. Bij overplaatsingen gedurende het jaar geldt dat bij overplaatsingen voor 1 januari de nieuwe afdelingsdoelen van toepassing zijn. Bij overplaatsingen vanaf 1 januari zijn de oude afdelingsdoelen van toepassing.

5.2. In geval van individuele doelen geldt dat bij over- plaatsing voor 1 januari nieuwe individuele doelen worden vastgesteld. Bij overplaatsing vanaf 1 januari en individuele doelen zal in de geest van de overige richtlijnen worden gehandeld.

6. **Overige bepalingen**

6.1. Werknemers met wie geen afdelings- c.q. team c.q. individuele doelen zijn afgesproken komen niet in aanmerking voor een RAB uitkering. Dus ook niet voor een RAB uitkering op basis van de bedrijfsdoelstellingen, voor zover behaald.

6.2. Om in aanmerking te komen voor een RAB moet gedurende minimaal zes maanden van een heel jaar een bijdrage zijn geleverd.

6.3. Bij indiensttreding vanaf 1 januari geldt geen RAB, bij indiensttreding voor 1 januari geldt een RAB pro rato. Deze regeling geldt tevens voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers die op eigen initiatief uit dienst treden krijgen geen RAB. Voor werknemers die vanaf 1 januari met een regeling of pensioen gaan, geldt dat zij pro rato worden nabetaald.

6.4. Om in aanmerking te komen voor een RAB in geval van langdurige volledige arbeidsongeschiktheid geldt dat minimaal drie maanden van het jaar een bijdrage moet zijn geleverd.

6.5. De uitbetalingsgrond voor de RAB is het feitelijk verdiend salaris over het betreffende boekjaar (zoals beschreven in Bijlage V art. 3.8). RAB-betalingen zijn onderworpen aan de loonheffing. RAB-betalingen worden niet opgenomen in de (pensioen) salarisgrondslag.

6.6. Uitbetaling van bonussen zal in oktober plaatsvinden.

Matrix Gemiddelde percentages

Met ingang van het boekjaar 2009-2010 is de 'Matrix Gemiddelde Percentages' gewijzigd in de volgende berekening van de RAB:

Regio Europa (LC = W'veer en R'dam / Europa)	Onvoldoende resultaat (ondergrens niet behaald)	Matig resultaat (kritische ondergrens behaald)	Voldoende resultaat (maar onder budget)	Goed resultaat (budget gehaald)	Bijzonder goed resultaat (boven budget)	Uitmuntend resultaat
	0%	2%	3%	4%	5%	7%
EBIT						
ROACE						

Het betreft doelstellingen op operationele EBIT, niet-operationele effecten uit Timing Differences en Unrealized Forex Results worden buiten beschouwing gelaten.

ROACE is een weergave van het rendement op het gemiddeld geïnvesteerd vermogen, weergegeven als een percentage. Het rendement is hierbij de winst voor belastingen en rente en het gemiddelde geïnvesteerd vermogen gedurende het boekjaar, wat bestaat uit het werkkapitaal (voorraden, debiteuren en crediteuren) en de vaste activa (in ons geval met name machines en installaties).

In het geval de resultaten voor EBIT en ROACE in verschillende categorieën vallen wordt voor de uitkering het gemiddelde van beide elementen genomen.

ARTIKEL 22 VAKANTIETOESLAG

1. Iedere werknemer heeft op 1 april van het kalenderjaar recht op een vakantietoeslag gebaseerd op 8% van het jaarinkomen. In de maand december vindt de afrekening plaats op basis van 8% van het daadwerkelijke verdiende jaarinkomen in het kalenderjaar en de betaling in april. Bij tussentijdse uitdientstredingen wordt teveel betaalde vakantietoeslag met de laatste salarisbetaling verrekend.

2. Per 1 maart 2015

De vakantietoeslag zal bij een volledig dienstverband per het gehele kalenderjaar tenminste € 2.122,00 bedragen voor werknemers die de leeftijd van 23 jaar bereikt hebben. Werknemers jonger dan 23 jaar hebben bij een volledig dienstverband recht op een vakantiebijslag van tenminste:

€ 2.015,00 voor 22-jarigen
€ 1.908,00 voor 21-jarigen
€ 1.800,00 voor 20-jarigen
€ 1.696,00 voor 19-jarigen
€ 1.483,00 voor 18-jarigen

Per 1 april 2016

De vakantietoeslag zal bij een volledig dienstverband per het gehele kalenderjaar tenminste € 2.167,00 bedragen voor werknemers die de leeftijd van 23 jaar bereikt hebben. Werknemers jonger dan 23 jaar hebben bij een volledig dienstverband recht op een vakantiebijslag van tenminste:

€ 2.057,00 voor 22-jarigen
€ 1.948,00 voor 21-jarigen
€ 1.838,00 voor 20-jarigen
€ 1.732,00 voor 19-jarigen
€ 1.514,00 voor 18-jarigen

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

ARTIKEL 23 ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden verstaan nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en éénmaal in de vijf jaar (de lustrumjaren van de Bevrijding) de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei).
2. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht aan te vangen om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen om 22.00 uur op de feestdag zelf. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afwijkende tijdstippen van aanvang en einde van een feestdag vaststellen, met dien verstande dat een feestdag altijd een aaneengesloten periode van 24 uren omvat.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft in een volcontinuurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te leggen rooster. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
4. De werknemer in volcontinuidienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt een toeslag van 180% van zijn uurloon per op de feestdag gewerkt uur. De werknemer heeft recht op compenserende vrije tijd. Indien compenserende vrije tijd wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserende vrije tijd verminderd met 90% van het uurloon.
5. De werknemer die volgens dienstrooster op een feestdag vrij is, ontvangt hiervoor geen compenserende vrije wacht.

ARTIKEL 24 VERZUIMUREN

1. De werknemer in dagdienst die de voor hem geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, kan evenveel roosteruren opnemen als de overschrijding heeft bedragen met een maximum van negen uur. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 06.00 uur ontstaat geen aanspraak op verzuimuren.
2. Indien een werknemer tussen 22.00 uur en 06.00 uur dient op te komen voor consignatiedienst conform artikel 16, wordt een extra slaapuur toegekend, zodat de start van de daaropvolgende reguliere werkdag een uur later aanvangt.
3. Deze verzuim/slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en einde van de dienst, direct volgend op de in lid 1 bedoelde overschrijding en binnen het etmaal waarin de overschrijding eindigt.
4. In plaats van verzuimuren bestaat geen recht op een vergoeding.
5. Indien de werkgever de werknemer met het oog op de overschrijding van de arbeidsduur de aan de overschrijding voorafgaande wacht één of meer uren eerder heeft laten beëindigen, wordt het aantal verzuimuren dat de werknemer kan opnemen met die uren verminderd.
6. De werknemer die in ploegendienst werkzaam is en die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan vijf uren, heeft eveneens recht op verzuimuren voor de uren waarmee deze vijf uren overschreden worden. Indien het overwerk van een werknemer in ploegendienst vijf uren of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende wacht elf uren of later na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

ARTIKEL 25 VAKANTIE

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

vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zullen de teveel genoten vakantierechten met hem worden verrekend.

3. Jeugdige werknemers

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

4. De vakantiedagen worden genoten in het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Voor wettelijke vakantiedagen geldt een vervalt termijn van 1 jaar. De werknemer heeft met ingang van 1 januari 2012 het recht 80 bovenwettelijke vakantie uren (bij een voltijdsdienstverband) mee te nemen naar het volgende kalenderjaar. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar. Eventuele uren boven dit maximum worden in overleg met de werknemer uitbetaald of worden opgenomen in de levensloopregeling indien de deelnemer aan de levensloopregeling op 31 december 2011 een fiscaal toereikend saldo op een levensloopregeling had staan.

5. Duur van de vakantie

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

werknemers jonger dan 35 jaar:	192 uur	24 dagen/wachten
--------------------------------	---------	------------------

werknemers in de leeftijd van

35-39 jaar:	200 uur	25 dagen/wachten
40-44 jaar:	208 uur	26 dagen/wachten
45-49 jaar:	216 uur	27 dagen/wachten
50-54 jaar:	224 uur	28 dagen/wachten
55-59 jaar:	232 uur	29 dagen/wachten
60 jaar en ouder:	240 uur	30 dagen/wachten

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

werknemers jonger dan 35 jaar:	25 dagen
--------------------------------	----------

werknemers in de leeftijd van:

35-39 jaar:	26 dagen
40-44 jaar:	27 dagen
45-49 jaar:	28 dagen
50-54 jaar:	29 dagen
55 jaar en ouder:	30 dagen

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

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

6. Verplichte snipperdag

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

7. Vaststellen van de vakantie

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

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

De directie kan voor het gehele personeel van bedrijf, dan wel een gedeelte daarvan, een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen.

Deze vaststelling dient tijdig te geschieden, doch in ieder geval voor het einde van het jaar voorafgaand aan het vakantiejaar. Over het vaststellen van de data waarbinnen deze periode valt, pleegt de directie overleg met de ondernemingsraad.

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

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

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

Werknemers werkzaam in twee- of drie-ploegendienst kunnen één snipperdag op zaterdag opnemen.

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

8. Het (niet) verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

In dit geval geldt het bepaalde in artikel 7: 635 BW. De tekst van dit artikel is ter informatie opgenomen in bijlage VI van de CAO.

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

10. Verkoop vakantiedagen

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

ARTIKEL 26 ARBEID EN ZORG

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

ARTIKEL 27 GEOORLOOFD VERZUIM

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval geldt het in artikel 29 van deze overeenkomst bepaalde.
2. Geoorloofd verzuim voor uitzonderlijke omstandigheden kan enkel worden vastgesteld in goed overleg tussen de werknemer en zijn direct-leidinggevende. In het algemeen gelden daarbij de volgende uitgangspunten:
 - a. Wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een hem buiten zijn schuld door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is zijn/haar arbeid te verrichten, heeft hij recht op verlof gedurende de benodigde tijd. Voorwaarde is dat de vervulling van de verplichting niet in zijn vrije tijd kon geschieden en de werknemer de verplichting persoonlijk moest nakomen. Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.
 - b. Bij feestelijke gebeurtenissen in de familiale sfeer heeft de werknemer recht op verlof met behoud van zijn inkomen gedurende één á twee dagen (zie lid 3).
 - c. Bij calamiteiten, zoals ernstige ziekte of het overlijden van bloed- of aanverwanten wordt overlegd over het behoud van inkomen. Indien langdurig verlof noodzakelijk is wordt bekeken op welke wijze dit verlof in eigen tijd kan plaatsvinden; daarbij kan worden gedacht aan vakantiedagen, Adv-dagen, roosteraanpassingen, enzovoorts. Een en ander mede in het kader van de Wet Arbeid en Zorg.
3. Een indicatie voor de duur van het geoorloofd verzuim in geval van bijzondere omstandigheden, zoals bedoeld in het tweede lid, is de volgende (indien verwezen wordt naar echtgenoot/echtgenote wordt daaronder mede verstaan de persoon met wie de werknemer een

duurzame gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat)

- a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende de daarvoor werkelijk benodigde tijd en uitsluitend indien de ondertrouw niet buiten werktijd kan geschieden, met een maximum van één halve dag;
- b. bij bevalling van de echtgenote: twee dagen betaald verlof en drie dagen onbetaald verlof;
- c. bij huwelijk van één der eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen: één dag;
- d. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: één dag;
bij 25-, 40-, 50-, 60-, en 65 jarig huwelijksfeest van kinderen, ouders,
- e. grootouders of schoonouders van de werknemer: één dag;
- f. bij aanvaarding van een geestelijk ambt door een eigen kind of pleegkind, broer, zuster of kleinkind: één dag;
- g. bij academische promotie van een eigen kind of pleegkind, van de echtgenoot van de werknemer of van de werknemer zelf: één dag
- h. bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren: één dag;
- i. bij huwelijk van de werknemer: twee dagen;
- j. ingeval van noodzakelijke eigen medische verzorging voor zover deze verzorging niet buiten werktijd kan geschieden: gedurende een korte door de werkgever te bepalen tijd;
- k. bij overlijden van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen en halfbroers of halfzusters: één dag;
- l. voor het bijwonen van de begrafenis van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters en kleinkinderen: één dag;
- m. bij overlijden van de echtgenoot of van één der eigen inwonende, ongehuwde kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één der ouders, schoonouders: van de dag van overlijden af tot in elk geval de dag van de begrafenis/of crematie

ARTIKEL 28 TIJDSPAREN (is vervallen per 1 januari 2011)

- 1. Met ingang van 1 januari 2011 is nieuwe inleg in de tijdspaarregeling niet meer mogelijk. Al ingelegde rechten worden bevroren en kunnen niet meer aangroeien.
- 2. Het verzoek tot opname van gespaarde dagen dient de werknemer ten minste één jaar voor de gewenste datum van opname aan de werkgever te melden. De werkgever kan, indien de werknemer daarom gemotiveerd verzoekt, een kortere termijn toestaan. De vaststelling van de periode waarin het saldo wordt opgenomen, geschiedt in goed overleg tussen werkgever en werknemer. Uitgangspunt is, dat het verlof voltijds en aaneengesloten wordt genoten.
- 3a. De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke maatregelen om betrokkene te doen terugkeren in zijn oude positie. In die gevallen waarin dit aantoonbaar niet mogelijk is, zal een gelijkwaardige vervangende functie worden aangeboden. Met betrokkene zullen hierover vooraf afspraken gemaakt worden.
- 3b. Betrokkene heeft bij terugkeer in een zelfde of gelijkwaardige positie recht op het inkomen dat hij genoot voor zijn vertrek.

ARTIKEL 29 UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 B.W., de Ziektewet en de Wet WIA/WGA voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken 100% van het maandinkomen worden doorbetaald. In de tweede 52 weken zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. De werknemer ontvangt een aanvulling van 30% van het inkomen, indien wordt voldaan aan de verplichtingen zoals opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter en de afspraken in de Loders Croklaan ziekteverzuimprocedure. Indien hieraan niet wordt voldaan kan tot korting van de loondoorbetaling worden overgegaan, dit alles conform de Wet.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Dat wil zeggen in het algemeen inclusief vaste toeslagen en exclusief overwerk.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt hebben.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en daarmee ook de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten in de in de wet genoemde gevallen.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer:
 - a. die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften); of
 - b. die weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV); of
 - c. die weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden; of
 - d. die misbruik maakt van de voorziening.
7. Onverminderd het bepaalde in lid 6, kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft. Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte, de 'controlevoorschriften' en bijbehorende sanctieregels
8. Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen

ARTIKEL 29A

Als gevolg van de invoering van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), de nieuwe wetgeving als vervanging van de WAO, zijn de volgende afspraken ten aanzien van de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid gemaakt:

1. **Arbeitsongeschiktheid <35%**
 - De werkgever garandeert de werknemer een passende functie. De arbeidsovereenkomst kan daarom niet worden beëindigd om redenen die verband houden met de arbeidsongeschiktheid en/of mate van inzetbaarheid van de medewerker. Dit laat onverlet het feit dat de arbeidsovereenkomst wel vanwege bijv. het functioneren van de werknemer kan worden beëindigd.
 - Indien daartoe aanleiding is, zullen partijen in overleg gaan voor het vinden van een maatwerkoplossing.
 - Indien er toch sprake is van beëindiging van de arbeidsovereenkomst naar aanleiding van arbeidsongeschiktheid (bijv. met wederzijds goedvinden) ontvangt de werknemer een ontslagvergoeding ter hoogte van aan de kantonrechterformule met ontbindingsfactor (C) van 1.
 - Er is een inkomensgarantie van minimaal 85% van het inkomen van de werknemer overeengekomen.
 - Bij een verdien capaciteit groter dan 85% zal het hiermee corresponderende hogere percentage van het inkomen worden betaald. De verdien capaciteit zal door de bedrijfsarts worden afgeschat.
2. **Tussen 35% - 80%**(werkhervatting bij gedeeltelijke arbeidsongeschikte)
 - De werkgever zal de maximale inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte werknemers passend werk intern te vinden. Indien interne herplaatsing niet mogelijk is, zal met de vakorganisaties, in voorkomende gevallen, voor hun leden overleg over maatwerkoplossingen worden gevoerd.

- Na de ontslagaanvraag zal gedurende een periode (tussen ontslagaanvraag en verkrijgen van ontslag) van maximaal 6 maanden 75% van het laatst verdiende loon worden uitbetaald.
 - Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd ontvangt de werknemer een ontslagvergoeding ter hoogte van een percentage van de kantonrechterformule met ontbindingsfactor (c) van 1. dit percentage is gelijk aan het percentage van de mate van arbeidsongeschiktheid. Voorbeeld: een werknemer die 40% arbeidsongeschikt is, is dus 60% arbeidsgeschikt. De werknemer ontvangt bij ontslag 60% van de kantonrechterformule bruto, inclusief alle vaste toeslagen.
3. **80%** (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikte)
- Indien na het 2^e ziektejaar sprake is van volledig arbeidsongeschiktheid en instroom in de IVA plaatsvindt dan wordt ontslag aangevraagd.
 - Na ontslag zal bij de eindafrekening met een ontslagvergoeding worden betaald van 3 maandsalarissen bruto, inclusief alle vaste toeslagen.
4. Bij geschillen tussen werkgever en werknemer met betrekking tot dit artikel over bijv. de mate van inzetbaarheid en loonwaarde kan de werknemer een second opinion vragen bij een daarin gespecialiseerd bureau. De keuze van het bureau zal in nader overleg tussen CAO-partijen plaatsvinden. De kosten van de second opinion zijn voor rekening van werkgever. Daarnaast kan de werknemer de wettelijke procedures benutten.

ARTIKEL 30 REINTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET (VERBETERING) POORTWACHTER

1. Herplaatsing in eigen onderneming

De werkgever zal zich tijdens het re-integratieproces inspannen om de betrokken werknemer te herplaatsen conform het bepaalde in artikel 7:658a BW.

2. Second opinion

- 2.1. Indien de betrokken werknemer hem passende arbeid niet accepteert, zal de loondoorbetaling beëindigd worden.
- 2.2. De betrokken werknemer kan evenwel gebruik maken van zijn wettelijk recht op het aanvragen van een Second Opinion bij het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen).
- 2.3. Wanneer de werknemer gebruik maakt van dit recht geldt het volgende. Bij aanvraag van de eerste second opinion zal 100% loondoorbetaling plaatsvinden gedurende maximaal 4 weken. Bij een eventuele tweede second opinion bedraagt de loondoorbetaling gedurende 4 weken maximaal 70%. Bij eventuele volgende second opinions vindt geen verdere loondoorbetaling meer plaats.
- 2.4. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld zullen de kosten van de second opinion volledig voor rekening komen van de werkgever. Eventueel achterstallig loon zal worden nabetaald.

3. Geslaagde interne re-integratie

- 3.1. Er is sprake van geslaagde re-integratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij Lodders Croklaan en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of een nieuwe functie.
- 3.2. Bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie tijdens het eerste en tweede ziektejaar ontvangt de werknemer het bij deze functie behorende loon, hetgeen conform het bepaalde in artikel 29 lid 2 van de CAO en gedurende de in dit artikel aangegeven periode zal worden aangevuld indien het een lager beloonde functie betreft. Indien herplaatsing plaats vindt tijdens het derde en volgende jaar van arbeidsongeschiktheid geldt artikel 29 a.

4. Externe herplaatsing

- 4.1. Wanneer interne herplaatsing niet mogelijk is gebleken, kan een aanbod tot herplaatsing bij een andere werkgever worden gedaan (op detacheringbasis). Dit aanbod wordt schriftelijk gedaan.
- 4.2. Loondoorbetaling vindt conform het bepaalde in artikel 29 en 29a van de CAO plaats en gedurende de in artikel 29 en 29a van de CAO genoemde maximum- periodes.

5. Geslaagde externe re-integratie

- 5.1. Er is sprake van een geslaagde externe re-integratie, wanneer de werknemer minimaal zes maanden onafgebroken bij een andere werkgever heeft gewerkt (op detacheringbasis).
- 5.2. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Lodders Croklaan met inachtneming van de wettelijke bepalingen worden beëindigd.

6. Geen aanbod arbeidsovereenkomst na 6 maanden externe herplaatsing

Indien bij de externe herplaatsing op detacheringbasis na 6 maanden (of eerder) geen aanbod tot een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever mogelijk is, worden door het re-integratiebedrijf met de desbetreffende werknemer de mogelijke vervolgcities besproken.

7. Verplichting van de werknemer

De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie. Hierbij is het bepaalde in artikel 7:660a BW onverkort van toepassing.

8. Inhoud overeenkomst met re-integratiebedrijven

- Om de kwaliteit van de re-integratiebedrijven en de dienstverlening van deze bedrijven te garanderen zijn de volgende inhoudelijke eisen geformuleerd waaraan de te contracteren re-integratiebedrijven moeten voldoen. Het gaat hierbij om eisen op het gebied van:
 - het privacyreglement van desbetreffende re-integratiebedrijven;
- het klachtenreglement van de betreffende re-integratiebedrijven;
- de gedragscode van de re-integratiebedrijven;
- verantwoordingsinformatie en resultaatrapportages.

9. Informatie aan de vakorganisaties

De vakorganisaties zullen in het periodiek overleg geïnformeerd worden over de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers.

ARTIKEL 31 BIJDRAGE ZIEKTEKOSTEN

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

ARTIKEL 32 GEEN ARBEID, GEEN LOON

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

1. schorsing door de werkgever gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst;
2. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever hiervoor de, ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat hij met de vakverenigingen heeft overlegd;
3. de voortzetting van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen). Voorwaarde is dat de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal volgen, wanneer het betreft een voortzetting die ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt afwijkt van de oorspronkelijke vergunning.

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

ARTIKEL 33 MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

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

ARTIKEL 34 DUUR VAN DE CAO

Deze CAO loopt van 1 maart 2015 tot 1 maart 2017 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

Bijlage I REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN

A. Persoonlijke Toeslagen tot € 10,--

1. Bestaande persoonlijke toeslagen tot een bedrag van € 10,-- worden afgekocht.
2. De betrokken werknemers ontvangen een eenmalige bruto afkoopsom ter grootte van 4x het jaarbedrag.
3. Indien een (nieuwe) persoonlijke toeslag tot een bedrag van € 10,-- wordt toegekend wordt deze conform het onder 1 en 2 bepaalde afgekocht.

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

1. Afkoop van persoonlijke toeslagen, fabriekstoeslagen en BWO-toeslagen kan door het management worden aangeboden met inachtneming van het onder 2 bepaalde.
- 2a. Het management dient afspraken te maken met de Ondernemingsraad over de categorieën werknemers die in aanmerking voor afkoop kunnen komen.
- 2b. Indien de categorieën werknemers zijn vastgesteld kan vervolgens aan individuele werknemers een aanbod tot afkoop worden gedaan, waarmee de betrokken werknemer kan instemmen. Indien geen overeenstemming wordt bereikt over afkoop blijft de toeslag van toepassing.
4. Afkoop vindt plaats conform de onder A2 genoemde formule van 4x het jaarbedrag.
5. De uitbetaling van de afkoopsom vindt maximaal in 2 termijnen plaats.

BIJLAGE II ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING

1. Voor het indelen van functies wordt de ORBA-methode van functiewaardering gehanteerd.
2. Teneinde tot een verantwoorde indeling van functies te komen zijn functierasters opgesteld.

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

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

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

Beroepsprocedure functiewaardering

De beroepsprocedure rondom functiewaardering wordt als volgt:

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

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

De medewerker die lid is van een vakvereniging en gebruik maakt van de externe beroepsprocedure heeft, vanuit zijn lidmaatschap, recht op begeleiding door een vertegenwoordiger/functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging, die tezamen met een deskundige van AAVN de klacht onderzoekt. De uitspraak van deze deskundigen is bindend en wordt schriftelijk bevestigd.

De medewerker die geen lid is van een vakvereniging wordt derhalve niet ondersteund door de vakvereniging. Uiteraard staat het de medewerker vrij –indien van toepassing- gebruik te maken van zijn eigen rechtsbijstandverzekering indien de medewerker gebruik wenst te maken van de externe procedure die voor eigen kosten zal worden gevoerd. Het blijft ook altijd mogelijk om in eigen persoon (dus zonder gemachtigde) in beroep te gaan. De uitspraak van de functiewaarderingsdeskundige van AAVN is in dit geval voor beide partijen bindend.

BIJLAGE III SALARISSCHALEN

SALARISSCHALEN per 1 maart 2015 - behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering								
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar – 55%	1142	1173	1200	1234	1286	1351	1451	1554
17 jaar – 60%	1246	1279	1309	1346	1403	1474	1583	1695
18 jaar – 70%	1454	1492	1527	1571	1637	1719	1847	1978
19 jaar – 80%	1662	1706	1745	1795	1871	1965	2111	2260
20 jaar – 85%	1765	1812	1854	1907	1988	2088	2243	2401
21 jaar – 90%	1869	1919	1963	2020	2105	2210	2375	2543
22 jaar – 95%	1973	2025	2072	2132	2222	2333	2507	2684
0-lijn	2077	2132	2181	2244	2339	2456	2639	2825
FV 1	2108	2170	2221	2290	2391	2516	2708	2907
FV 2	2143	2199	2265	2339	2449	2579	2773	2986
FV 3	2175	2241	2308	2388	2504	2640	2848	3070
FV 4	2199	2276	2353	2439	2560	2703	2913	3153
FV 5	2246	2306	2396	2492	2617	2762	2981	3232
FV 6	0	2350	2434	2566	2672	2826	3053	3317
FV 7	0	0	2482	2620	2711	2888	3121	3401
FV 8	0	0	0	0	2763	2944	3171	3485
FV 9	0	0	0	0	0	0	3232	3568
FV 10	0	0	0	0	0	0	0	3639
	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	2246	2350	2482	2620	2763	2944	3232	3639
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

Salarisschalen Assistant Managers			
	K = 61	L = 62	M = 63
	Euro	Euro	Euro
Minimum	38151	41032	43934
Maximum bij beoordeling 4	49636	54037	58587
Maximum bij beoordeling 3	53309	58700	64890
Maximum bij beoordeling 2	56511	63262	71120
Maximum bij beoordeling 1	58760	66846	76317
ORBA	174-196	196-218	218-241

SALARISSCHALEN per 1 april 2016 - behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar – 55%	1167.00	1197.00	1225.00	1260.00	1313.00	1379.00	1482.00	1586.00
17 jaar – 60%	1273.00	1306.00	1336.00	1375.00	1433.00	1505.00	1616.00	1730.00
18 jaar – 70%	1485.00	1524.00	1559.00	1604.00	1672.00	1756.00	1886.00	2019.00
19 jaar – 80%	1697.00	1742.00	1782.00	1833.00	1910.00	2006.00	2155.00	2307.00
20 jaar – 85%	1803.00	1850.00	1893.00	1947.00	2030.00	2132.00	2290.00	2451.00
21 jaar – 90%	1909.00	1959.00	2004.00	2062.00	2149.00	2257.00	2425.00	2596.00
22 jaar – 95%	2015.00	2068.00	2116.00	2176.00	2269.00	2383.00	2559.00	2740.00
0-lijn	2121.00	2177.00	2227.00	2291.00	2388.00	2508.00	2694.00	2884.00
FV 1	2152.00	2216.00	2268.00	2338.00	2441.00	2569.00	2765.00	2968.00
FV 2	2188.00	2245.00	2313.00	2388.00	2500.00	2633.00	2831.00	3049.00
FV 3	2221.00	2288.00	2356.00	2438.00	2557.00	2695.00	2908.00	3134.00
FV 4	2245.00	2324.00	2402.00	2490.00	2614.00	2760.00	2974.00	3219.00
FV 5	2293.00	2354.00	2446.00	2544.00	2672.00	2820.00	3044.00	3300.00
FV 6	0.00	2399.00	2485.00	2620.00	2728.00	2885.00	3117.00	3387.00
FV 7	0.00	0.00	2534.00	2675.00	2768.00	2949.00	3187.00	3472.00
FV 8	0.00	0.00	0.00	0.00	2821.00	3006.00	3238.00	3558.00
FV 9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3300.00	3643.00
FV 10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3715.00
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Maximum	2293.00	2399.00	2534.00	2675.00	2821.00	3006.00	3300.00	3715.00
ORBA	0-30	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-152	152-174

Salarisschalen Assistant Managers

	K = 61	L = 62	M = 63
	Euro	Euro	Euro
Minimum	38952.00	41894.00	44857.00
Maximum bij beoordeling 4	50678.00	55172.00	59817.00
Maximum bij beoordeling 3	54428.00	59933.00	66253.00
Maximum bij beoordeling 2	57698.00	64591.00	72614.00
Maximum bij beoordeling 1	59994.00	68250.00	77920.00
ORBA	174-196	196-218	218-241

BIJLAGE IV DEELTIJD

1. Algemene Bepalingen

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

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

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

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

2. Beloning

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

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

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

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

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

3. Overwerk

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

4. Vakantie

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

5. Arbeidsduurverkorting

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

BIJLAGE V ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE MATCH!

1. Inleiding Match!

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

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

2.

2.1 Algemeen

Partijen bij de CAO hebben de kaders/uitgangspunten afgesproken waarbinnen arbeidsvoorwaarden geruild kunnen worden.

Nadere invulling van regels vindt plaats in overleg met de OR. De volledige regeling is opgenomen in het regelingenboek.

2.2 (Ver)koop van tijd

Afspraken kunnen worden gemaakt over het maximaal te kopen en of te verkopen aantal dagen als bron voor andere arbeidsvoorwaarden. Het vast te stellen aantal te verkopen dagen kan het aantal van vijf ADV-dagen niet overschrijden. Met betrekking tot het aantal vakantiedagen geldt dat alleen het aantal dagen dat het wettelijk minimum overschrijdt verkocht kunnen worden (het wettelijk minimum bedraagt thans 4 x de overeengekomen arbeidsduur per week) Voor parttimers geldt het recht naar rato.

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

3. Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten zijn door partijen vastgesteld.

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

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

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

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

3.5. Parttime percentage

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

3.6. Pensioenopbouw

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

3.7. Sociale zekerheid

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

3.8. RAB

De berekeningsgrondslag voor RAB is twaalfmaal het feitelijk verdiende maandinkomen verhoogd met de vakantietoeslag. Het kopen van tijd leidt dus tot een lagere grondslag en

derhalve tot een lagere bonus. Het verkopen van tijd leidt tot een hogere grondslag en derhalve tot een hogere bonus. Keuzes binnen Match! kunnen derhalve de hoogte van de bonus bepalen.

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

AANHANGSEL 1 AFKOOPREGELING ADV-VERKOOP VOOR ASSISTANT MANAGERS

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

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

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

BIJLAGE VI WETTEKSTEN BURGERLIJK WETBOEK WETTELIJKE OPZEGTERMIJNEN

De wettelijke opzegtermijnen zijn de volgende:

Per 1 januari 1999 bedraagt de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn één maand. De door Loders Croklaan in acht te nemen opzegtermijn bedraagt ingaande 1999 voor werknemers jonger dan 45 jaar:

- 1 maand, indien de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging korter dan 5 jaar heeft geduurd;
- 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst van 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar;
- 3 maanden bij een arbeidsovereenkomst van 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar;
- 4 maanden indien langer dan 15 jaar.

De wet geeft een overgangsregeling voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn. De nieuwe wet garandeert aan deze werknemers het behoud van de op dat moment voor hen geldende opzegtermijn wanneer die langer is dan waarop zij krachtens de nieuwe bepalingen recht zouden hebben. Zolang betrokken werknemer in dienst blijft van dezelfde werkgever blijft de oude opzegtermijn gelden. Deze langere termijn kan dus alleen worden ingeroepen jegens Loders Croklaan.

WETTEKSTEN

(Wetswijzigingen voorbehouden)

Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;

- d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten;
- e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 2.
- 4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
- 5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- 6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- 7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
- 8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
- 9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
- 10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.
- 11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
- 12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

Artikel 634

- 1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
- 2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
- 3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 635

- 1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;

- c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
 3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
 4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
 5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 658a (BW)

1. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.
2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, is de werkgever verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
3. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
5. De werkgever en degene door wie de werkgever zich op grond van artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 laat bijstaan, verstrekken een reïntegratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gegevens voorzover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen werkzaamheden, alsmede het sociaalfiscaalnummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat reïntegratiebedrijf wordt bevorderd. Het reïntegratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voorzover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het sociaalfiscaalnummer bij die verwerking. Onder sociaalfiscaalnummer wordt in dit artikel verstaan het nummer, bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel j, van de Algemene wet inzake rijksbelastingen.
6. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de persoon, bedoeld in artikel 63, eerste lid, van de Ziektewet, gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan die persoon ziekengeld moet betalen.

BIJLAGE VII ASSISTANT MANAGERS

2.1. Grondslagen voor het vaststellen van het salaris

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

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

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

2.2. Het vaststellen van het salaris

Voor de assistant managers klassen zijn minimum en maximum salarissen vastgesteld.

Jaarlijks worden per 1 januari de salarissen vastgesteld.

De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling van de betrokken assistant manager.

Bij een beoordeling:

5 = U	(onvoldoende) behoort geen verhoging;	
4 = R	(matig) behoort een verhoging	van 2%;
3 = G	(goed) behoort een verhoging	van 4%;
2 = V	(bijzonder goed) behoort een verhoging	van 6%;
1 = O	(uitmuntend) behoort een verhoging	van 8%.

Voor de beoordelingscategorieën gelden afzonderlijke maxima.

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

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

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

Algemeen

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

Salarisaanpassing bij indeling in hogere functieklass

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

Salarisaanpassing bij plaatsing in een lagere functieklass

Hierbij moet onderscheid gemaakt worden tussen:

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

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

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

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

- ad 1. Deze situaties zijn zo individueel bepaald dat hiervoor geen algemeen geldende regels te geven zijn.
- ad 2. Bij plaatsing in een functie die in een lagere functieklassse is ingedeeld wordt de functieklassse van de betrokken assistant manager direct gewijzigd. Dit hoeft echter niet te betekenen dat ook onmiddellijk salarisaanpassing plaatsvindt. In de eerste plaats is het mogelijk dat het salaris van de betrokken assistant manager lager is dan (of gelijk aan) de functiewaarde van de klasse waarin zijn nieuwe functie is ingedeeld.

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

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

2.4 Onbevredigend functioneren

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

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

2.5 Aanpassen salarissen vanaf leeftijd 55 jaar en ouder

Vanaf de leeftijd van 55 jaar zal een eventuele breuk met de beoordelingscategorïe waarin betrokkene tot dat moment was ingedeeld geen negatieve invloed hebben op de verdere te verwachten salarisontwikkeling. Indien een assistant manager die ouder is dan 55 jaar op grond van reorganisatie of op grond van zijn beoordeling in een lagere functieklassse wordt ingedeeld, dan geldt eveneens dat deze indeling geen negatieve invloed zal hebben op de verdere door hem te verwachten salarisontwikkeling. Daarbij is regel dat vastgesteld wordt op welk percentage van de functiewaarde (behorend bij de voor de betrokken assistant manager vastgestelde functieklassse en beoordeling) het salaris van de assistant manager was vastgesteld bij de laatste salarisherziening voordat de lagere beoordeling werd vastgesteld. Verdere salarisaanpassingen zullen zodanig plaatsvinden dat dit percentage van de in de vorige zin bedoelde functiewaarde ook geldt op het tijdstip waarop de assistant manager vervroegd uittreedt of met pensioen gaat.

BIJLAGE VIII PROTOCOL BEHORENDE BIJ DE CAO

1. Pensioen

De wettelijke wijzigingen worden doorgevoerd per 1 januari 2015 zoals die door de overheid zijn opgelegd, dit zijn:

- Verlaging van het opbouwpercentage van 2,15% naar 1,875%

Loders Croklaan blijft de huidige gemaximeerde werkgeverspremie van 26,5% betalen.

Recent is een wetsvoorstel aan de Tweede kamer aangeboden (Financieel Toetsingskader, FTK). Het pensioenfondsbestuur van Stichting Pensioenfonds de Fracties heeft in dat kader het voornemen om in het najaar van 2014 een ALM studie uit te voeren (ALM = asset-liability management).

Deze ALM studie moet leiden tot een geactualiseerd inzicht in de ontwikkelingen van het fonds op langere termijn. Deze ALM studie vormt vervolgens de basis voor verder onderzoek in een werkgroepvorm tussen Loders Croklaan en de vakbonden. De vakbonden zullen worden bijgestaan door externe deskundigen. De uitkomsten komen terug in het periodiek overleg wat naar verwachting in december 2014 zal plaatsvinden.

Doel is te komen tot een toekomstbestendige pensioenregeling. De uitkomsten van deze studies en overleg zullen worden meegenomen bij het eerstvolgende CAO overleg.

2.Werkervaringsplaatsen/stageplaatsen

Loders Croklaan is al jaren zeer actief met het beschikbaar stellen van werkervaringsplaatsen en stageplaatsen en heeft toegezegd de trend van de afgelopen jaren voort te zetten. Loders Croklaan zal zich inspannen om te voorzien in een derde werkplek voor een wjonger. Bij het bieden van stageplaatsen zal er geen sprake zijn van verdringing van reguliere arbeidsplaatsen.

3.WGA

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

4.Duurzame inzetbaarheid

Bij Loders Croklaan is de trend van een vergrijzende populatie zichtbaar en daarmee is de noodzaak om concrete maatregelen te treffen opportuun. Mede in het licht van de veranderingen in de AOW leeftijd is het erg belangrijk dat er beleid ontwikkeld wordt om de inzetbaarheid van medewerkers nu en in de toekomst verder te optimaliseren.

De huidige CAO kent een scala aan verschillende bepalingen zoals ADV regelingen, ontsiemaatregelen, POP, opleidingen.

Loders Croklaan gaat participeren in het onderzoek van de VAPRO naar Duurzame Inzetbaarheid wat onderdeel is van het Sectorplan Procesindustrie.

Doelstelling is te komen tot een gemoderniseerd, toekomstbestendig stelsel aan maatregelen waardoor medewerkers proactief in staat zullen worden gesteld om invulling te geven aan hun duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

Zowel Loders Croklaan als de vakbonden onschrijven het belang van het project duurzame inzetbaarheid. Er is afgesproken om de voortgang van dit project met de CAO partners te blijven monitoren en te bespreken. dit wordt geborgd in het periodiek overleg.

5.Telewerken

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

6.Tijdsparen

Met ingang van 1 januari 2011 is de mogelijkheid voor Tijdsparen opgeheven. Die werknemers die al gebruik maakten of tot 1 januari 2011 gebruik maken van Tijdsparen, behouden hun opgebouwde rechten.

Met de vakbonden is overeengekomen dat zij het recht voorbehouden deze regeling te hervatten indien de levensloopregeling van overheidswege komt te vervallen.

7.Match! Regeling voor het kopen en verkopen van tijd

Het kopen van extra dagen is alleen nog toegestaan indien het vakantiesaldo en het surplus samen per 1 december van het lopende jaar, te beginnen per 1 december 2009, minder is dan 192 uur. Daarnaast blijft het feit van kracht dat Match! niet direct mag leiden tot overwerk.

8.Adv-uren

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

9.Inhaaluren door overwerk

Vanaf 1 Jan 2014 geldt de volgende pilot: Iedereen in het bedrijf heeft vanaf 2014 op een gelijke manier de mogelijkheid om op beperkte wijze overwerk met volledig inhalen vergoed te krijgen. Alle medewerkers mogen vanaf 1 januari 2014 per jaar 40 inhaaluren toegekend krijgen via de extra beloning voor het overschrijden van de normale dagelijkse arbeidsduur. De inhaaluren voor de daadwerkelijke gewerkte tijd blijft hier dus buiten beschouwing. De overige afspraken/regelingen blijven ongewijzigd (zoals maximaal 40 uur meenemen naar het volgende jaar).

Deze afspraak geldt voor een proefperiode van 1 jaar en zal in Januari 2015 worden geëvalueerd. Vanaf 1 januari 2015 tot de totstandkoming van de nieuwe CAO wordt deze pilot voortgezet.

De pilot inhaaluren is met ingang van 1 maart 2015 structureel in de CAO opgenomen.

10.Uitzendkrachten

Loders Croklaan zal de inzet van uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. Uitzendkrachten zullen betaald worden volgens de loonschalen van Loders Croklaan. Indien er vacatures ontstaan waarvoor geen interne kandidaten beschikbaar zijn, heeft een uitzendkracht bij gebleken geschiktheid voorrang boven externe kandidaten.

11.Vakbondscontributie

De vakbondscontributie wordt opgenomen in de werkkostenregeling vanaf 2015. Werknemers mogen bij de vergoeding van de vakbondscontributie geen nadeel ondervinden van de nieuwe werkkostenregeling. De werknemer verstrekt daartoe de werkgever de betalingsbewijzen van de (jaarlijkse) contributie.

12. WW per 2016

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies 'Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW' en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

13.Normbezetting

Besloten is dat een externe organisatie een onderzoek gaat verrichten naar actuele normbezettingen in een tweetal afdelingen gelet op de impact op onder meer de veiligheid en risico's en werkdruk in het productieproces. Dit onderzoek zal in Q3 2014 worden gestart in één afdeling, waarna evaluatie, de volgende afdeling onderzocht gaat worden. Dit zal voor eind 2014 concrete aanbevelingen opleveren die vervolgens in het overleg tussen Loders Croklaan en werknemersvertegenwoordigers verder zullen worden besproken.

Het onderzoek normbezetting bij de Raffi is door een contra expertise onderzoek van FNV in april 2015 nader bekeken. De uitkomsten van de contra expertise zijn samenvattend: het AWWN onderzoek is correct uitgevoerd, maar mist in een aantal gevallen de verbinding met de werkelijkheid omdat uitgegaan wordt van gemiddelden. Op basis van het onderzoek is de bezetting gemiddeld genomen voldoende. Verder komt uit het onderzoek naar voren dat er problemen spelen bij het werken in ploegendiensten. Deze problemen zijn niet veel anders dan bij vergelijkbare bedrijven met ploegendiensten, en de verwachting is dat deze problemen in de toekomst zullen toenemen als gevolg van de ouder wordende werknemers.

Deze problemen zijn door de vakbonden en Loders Croklaan al eerder onderkend en zijn de reden dat duurzame inzetbaarheid en vitaliteit al een aantal jaren op de agenda staat. De waardevolle uitkomsten van de contra expertise kunnen worden meegenomen in het project Duurzame Inzetbaarheid wat momenteel loopt.

Het vervolg onderzoek op de Maasvlakte wordt gezamenlijk uitgevoerd door AWWN en FNV, waarbij partijen de intentie hebben uitgesproken om het onderzoek in juni 2015 af te ronden.

14.Opleidingsbudget

Voor komend boekjaar is € 30.000 extra opleidingsbudget beschikbaar. Individuele aanvragen voor werk gerelateerde opleidingen worden als regel gehonoreerd. Wanneer een aanvraag voor een werk gerelateerde opleiding door omstandigheden niet op dat moment gehonoreerd kan/kon worden, wordt deze doorgeschoven naar de eerstvolgende mogelijkheid en wordt deze aanvraag als eerste gehonoreerd. Loders Croklaan zal zich inspannen om verplichte scholing zoveel mogelijk op reguliere werkdagen te laten plaatsvinden als hiervoor geen opkomsturen (meer) beschikbaar zijn.

15.CAO tekst

Gedurende de looptijd van deze CAO wordt een onafhankelijke partij gevraagd te assisteren bij het verduidelijken van de CAO tekst

BIJLAGE IX ARBEIDSVOORWAARDEN IN RELATIE TOT DE LEVENSLLOOPREGELING

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

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

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

*) op basis van het salaris zoals van toepassing voor de verlofperiode

**) tot maximum van 3 maanden

***) bij parttimeverlof naar rato werkdagen

Indien een vorm van verlof wordt toegekend zal de werkgever de afspraken die gemaakt zijn over de periode waarin het verlof genoten wordt, alsmede de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen die van toepassing zullen zijn, aan betrokkene bevestigen.