

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

KOPPERT B.V.

KOPPERT BEHEER B.V.

V.O.F. KOPPERT MICRO-BIOLOGY

V.O.F. KOPPERT ENTOMOLOGY

LOOPTIJD

1 juli 2016 tot / 1 juli 2018

Copyright

© 2015 ALGEMENE WERKGEVERSVERENIGING VNO-NCW

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO, alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW te Haarlem.

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Bladzijde
Artikel 1	DEFINITIES	5
Artikel 2	WERKGELEGENHEID	6
Artikel 3	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
Artikel 4	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERSVERENIGING	7
Artikel 5	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	7
Artikel 6	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	8
Artikel 7	SCHORSING	9
Artikel 8	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	10
Artikel 9	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	12
Artikel 10	COLLECTIEVE SALARISVERHOGING	14
Artikel 10a	WINSTDELING	15
Artikel 11	OVERWERK	15
Artikel 11A	ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG	16
Artikel 11B		16
Artikel 12	VAKANTIETOESLAG	16
Artikel 13	VAKANTIE	17
Artikel 14	BUITENGEWOON VERLOF	18
Artikel 15		20
Artikel 16	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	20
Artikel 17	OVERLIJDENSUITKERING	21
Artikel 18	PENSIOEN	22
Artikel 19	SCHOLING	23
Artikel 20	VAKBONDSVERLOF	23
Artikel 21	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	23
Artikel 22	INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST	24
BIJLAGE 1	Functie raster ORBA	25
BIJLAGE 2	Salarisschalen	27
BIJLAGE 3	Protocollen	28
BIJLAGE 4	Wet werken na AOW gerechtigde leeftijd	28
	Beroepsprocedure functiewaardering	29

BIJLAGE 5	31
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd/bepaalde tijd	31
BIJLAGE 6	33
Toeslag bij loonverlies bij arbeidsongeschiktheid 0-35 %	33
Overgangsregeling vakantiewetgeving	35

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen
Koppert B.V., Koppert Beheer B.V., V.O.F. Koppert Micro-Biology,
V.O.F. Koppert Entomology, te Berkel en Rodenrijs,
als partij enerzijds,

en

FNV te Amsterdam en
CNV Vakmensen te Utrecht
als partijen anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Koppert B.V., Koppert Beheer B.V.,
V.O.F. Koppert Micro-Biology
V.O.F. Koppert Entomology ;
- b. werknemer : iedere werknemer krachtens een schriftelijke arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever met uitzondering van directeuren-grotaandeelhouders (dga's), directeuren, stagiaires en vakantiekrachten;
- c. parttimer : degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het BW is aangegaan voor minder uren dan is vermeld in artikel 8 valt naar rato van zijn werktijd onder de bepalingen van deze CAO, tenzij in de desbetreffende bepaling hiervan wordt afgeweken;
- d. levenspartner : de echtgeno(o)te, de wettelijk geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, ten minste een half jaar een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overgelegde notariële akte;
- e. het maandsalaris: het voor de werknemer geldende bruto-maandsalaris op grond van bijlage 1.;
- f. uurloon : 1/173-ste deel van het salaris;
- g. feestdagen : Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en eens per vijf jaar 5 mei (te rekenen vanaf 1995).

Artikel 2

WERKGELEGENHEID

1. De werkgever, zal onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad op verzoek van de vakbond eenmaal per jaar met de vakbond(en) van gedachten wisselen over de algemene werkgelegenheidssituatie in de onderneming en de verwachtingen daarover in het kader van de continuïteit van de onderneming.
2. Bij besluiten ter zake van:
 - ingrijpende inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijf of een bedrijfsonderdeel;
 - sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van het bedrijf of bedrijfsonderdeel als gevolg van reorganisatie;
 - een fusie, als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels;zal de werkgever de sociale consequenties betrekken en in een zo'n vroeg mogelijk stadium, opdat nog invloed kan worden uitgeoefend, bespreken met vakbond en ondernemingsraad.
3. De werkgever zal bij het tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden binnen de onderneming.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze CAO te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze CAO bepaalde.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarvan deze CAO deel uitmaakt.
4. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer, tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens, toestemming geeft.
5. De werkgever zal een aanvraag van een werknemer om in deeltijd te mogen werken in principe toekennen. De aanvraag wordt afgewezen indien de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering zulks niet toelaten. Een afwijzing van een deeltijdaanvraag zal schriftelijk gemotiveerd aan de werknemer worden medegedeeld.
6. Werkgever zal aan de gezamenlijke vakbonden een werkgeversbijdrage ter beschikking stellen van € 19,52 per FTE.
7. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming stelt Koppert vergaderruimte en het gebruik van communicatiemiddelen beschikbaar.

8. De werkgever is bereid (voor zolang deze fiscale faciliteit bestaat) zijn medewerking te verlenen om op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een bruto loonsverlaging overeen te komen ten gunste van een gelijke bruto onkostenvergoeding voor het vakbondslidmaatschap.
9. Uitzendkrachten worden betaald conform de inlenersbeloning

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERSVERENIGING

1. De werknemersvereniging verplicht zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werknemersvereniging verplicht zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door haar leden te bevorderen.
3. De werknemersvereniging verplicht zich te bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen op de grondslag van deze CAO.

Artikel 5

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht:
 - a. de hem opgedragen arbeid goed, ordelijk en op verantwoorde wijze te verrichten volgens de aanwijzingen, welke hem worden verstrekt door de werkgever en met inachtneming van de bepalingen van de eventueel in de onderneming geldende regelingen;
 - b. op de vastgestelde uren de arbeid te beginnen respectievelijk te beëindigen;
 - c. indien hem dit door of namens zijn werkgever wordt opgedragen, ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten, voor zover die kan worden gerekend tot de in de onderneming gebruikelijke arbeid te behoren of daarmee rechtstreeks verband te houden. De werknemer zal hiertoe alleen worden verplicht indien sprake is van bijzondere omstandigheden;
 - d. over de veiligheid en gezondheid van zichzelf en de andere in de onderneming aanwezige personen naar vermogen te waken;
 - e. indien de werkgever zulks wenst in verband met de aan hem opgedragen of op te dragen arbeid of met het oog op de veiligheid van zijn omgeving, zich op kosten van de werkgever medisch te laten keuren alsmede zich periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts;
 - f. behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen, aan de onderneming toebehorende of onder haar berusting;
 - g. ook buiten het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen.
2. De werknemer is gehouden, ingevolge het daaromtrent in de wet bepaalde, de schade te vergoeden, welke door zijn opzet, of bewuste roekeloosheid voor de onderneming wordt veroorzaakt.

3. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht geheimhouding te betrachten tegenover een ieder van feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd.
4. De werkgever kan met de werknemer een concurrentiebeding overeenkomen, welk beding in de individuele arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd.
5. De werknemer is gehouden de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Artikel 6

INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

1. De dienstbetrekking wordt schriftelijk aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor bepaalde tijd.
2. In de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst worden tenminste vermeld:
 - a. de functie en functiegroep;
 - b. het aanvangssalaris;
 - c. de aard van het dienstverband als bedoeld in het eerste lid.
Indien een vermelding van de aard van het dienstverband ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. De werkgever zal bij het aangaan van de dienstbetrekking zoveel mogelijk gebruik maken van de in bijlage 5 opgenomen model arbeidsovereenkomsten.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden geldt een proeftijd van:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren of indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld ;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. De werknemer ontvangt bij het aangaan van de dienstbetrekking van de werkgever een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst alsmede van de toepasselijke regelingen.
6. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW en behoudens of bij beëindiging van de proeftijd als bedoeld in lid 4, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt de dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst:
 - a. door schriftelijke vastlegging van de overeenkomst met wederzijds goedvinden;
 - b. door schriftelijke opzegging onder opgave van de reden door de werkgever of de werknemer waarbij de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen. De opzegging van de dienstbetrekking kan tegen elke dag plaatsvinden;
 - c. door opzegging nadat de arbeidsongeschiktheid 2 jaren heeft geduurd;
 - d. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt
 - e. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;

- f. ingeval van overlijden van de werknemer.
7. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt artikel 672 BW, tenzij hier in de volgende bepalingen uitdrukkelijk van is afgeweken:
- a. de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt overeenkomstig artikel 672 BW bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - * korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - * vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - * tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd drie maanden;
 - * vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden;Voor de werknemer die is ingedeeld in een functie hoger dan functiegroep 9 bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever tenminste 2 maanden.
 - b. Voor de werknemer die is ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 9 bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer een maand.
Voor de werknemer die is ingedeeld in een functie hoger dan functiegroep 9 bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer 2 maanden.
 - c. In afwijking van artikel 672 lid 4 wordt de opzegtermijn verkort met de duur van de ontslagvergunningprocedure vanaf het moment van de verzending van de vergunningaanvraag tot het moment van de vergunningverlening, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.
8. De dienstbetrekking van de werknemer voor een bepaalde tijd in dienst, eindigt ofwel door tussentijdse opzegging met een wederzijds in acht te nemen opzegtermijn van één week ofwel van rechtswege na het verstrijken van de tijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd na het verstrijken van de tijd wordt voortgezet of dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar met een tussenpoos van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd, wordt de dienstbetrekking in afwijking van lid 3 van artikel 7: 668 BW geacht voor bepaalde tijd te zijn verlengd en is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig.
9. Ingeval van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd, waarvan de looptijd langer was dan 6 maanden, zal werkgever een aanzegtermijn van minimaal 1 maand in acht nemen.
10. Aan werknemers die minimaal tweemaal voor bepaalde tijd in dienst zijn geweest, zal voorrang worden verleend bij het vervullen van een ontstane vacature voor dezelfde functie. Dit geldt uitsluitend indien tijdens eerdere dienstverbanden sprake was van functioneren naar tevredenheid.
11. Uitzendperiodes voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst met werkgever worden voor de toepassing van artikel 7:668A lid 2 jo lid 6 BW als één schakel aangemerkt.
12. Overeenkomstig artikel 668a lid 5 sub b kan voor onderzoeksfuncties die mede op basis van externe subsidies worden gefinancierd een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Als dit dienstverband wordt verlengd, bedraagt de totale duur van het dienstverband, inclusief eventuele opvolgende dienstverbanden, maximaal vier jaar.

Artikel 7

SCHORSING

1. De werkgever kan de werknemer gedurende maximaal 1 week schorsen om zodanig ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is. De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
2. De werkgever kan de schorsing eenmaal met ten hoogste 1 week verlengen.
3. Werkgever is bevoegd om tijdens de schorsing het salaris of een gedeelte daarvan niet uit te betalen.
4. Ingeval de schorsing werd uitgesproken op een moment waarop:
 - a. reeds een opzegtermijn liep, dan wel
 - b. reeds een gerechtelijke uitspraak ex artikel 7: 685 BW van het Burgerlijk Wetboek was geweest, dan wel ontslagvergunning is aangevraagd kan de schorsing worden verlengd tot respectievelijk de datum:
 - van ingang van het ontslag;
 - waarop ingevolge voornoemde gerechtelijke uitspraak de arbeidsovereenkomst eindigt.
5. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de onderneming te ontzeggen.
6. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 8

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1. Per 1 januari 2012 tot 1 januari 2022 bedraagt de arbeidsduur voor de werknemer met een volledig dienstverband 40 uur per week op jaarbasis. De normale arbeidsduur per dag bedraagt 8 uur.

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 3 roostervrije dagen (bij fulltime werken), waarvan 1 in overleg met de OR, door de werkgever kan worden aangewezen. De werknemer heeft het recht 2 roostervrije dagen te verkopen. De roostervrije dagen worden aan het begin van ieder kalenderjaar in overleg met de leidinggevende ingeroosterd. Indien werknemers gedurende het kalenderjaar deze dagen niet opnemen of verkopen zullen deze aan het einde van het kalenderjaar vervallen.

Iedere werknemer heeft het recht om per kalenderjaar 2 keer de wekelijkse arbeidsduur in de vorm van verlofdagen te kopen tegen het normale uurloon. De bepalingen en uitwerking van deze faciliteit staan in het personeelsreglement (Artikel 17B onbetaald verlof 2 weken of korter).
2. De normale werktijden liggen tussen 06.00 en 18.00 uur op maandag t/m vrijdag.
3. Op feestdagen, niet vallend op zaterdag of zondag, heeft de werknemer een vrije dag met behoud van salaris. Indien op een feestdag wordt gewerkt ontvangt de werknemer een vervangende vrije dag of vrije tijd naar rato van het aantal gewerkte uren.
4. Zowel de reistijd woon/werk verkeer als de tijd welke benodigd is voor het gebruiken van de lunch, wordt niet tot de werktijd gerekend. De lunchpauze bedraagt minimaal 30 minuten.

5. Pauzes behoren niet tot de werktijd.
6. Indien de "regeling flexibele werkduur en werktijden" van toepassing is, zijn de leden 1 en 2 niet van toepassing.

Artikel 8 A

PLOEGENDIENST

1. In afwijking van artikel 8 lid 2 liggen de normale werktijden voor de twee- en drieploegendienst van maandag t/m zaterdag tussen 6.00 uur en 24.00 uur.
2. Onder een 2-ploegendienst wordt verstaan een dienst die afwisselend bestaat uit een ochtenddienst en een middagdienst.
- Onder een 3 ploegendienst wordt verstaan een dienst die afwisselend bestaat uit een ochtenddienst, een middagdienst en een nachtdienst.
3. Aan de werknemers in een 2 en 3-ploegendienst wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend die wordt berekend op grond van artikel 11A en uitgedrukt in een percentage van het schaalsalaris.
4. Bij arbeidsongeschiktheid vervalt de ploegentoeslag met ingang van de 1^e van de volgende maand.
5. Werknemers die in ploegendienst werken en een vaste ploegendiensttoeslag genieten, komen in aanmerking voor een afbouw van de ploegentoeslag onder de volgende voorwaarden:
 - Het initiatief of de oorzaak van het vervallen of verlaging van de toeslag ligt bij het bedrijf.
 - De afbouw start direct volgend op de maand dat er niet meer in ploegendienst wordt gewerkt met een afbouw van 25% van de toeslag.
 - Het tempo van afbouw vindt plaats, afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in aanmerking kwam voor een ploegentoeslag, volgens onderstaande staffel:

0-1 jaar	De gehele toeslag vervalt per de maand volgend op de maand waarin werken in ploegen werd beëindigd
1-5 jaar	25% per maand
6-10 jaar	25 % per 2 maanden
10-15 jaar	25 % per 3 maanden
>15 jaar	25 % per 4 maanden

Artikel 9

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

- 1 Algemeen
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van het ORBA-functiewaarderingsstelsel ingedeeld in 11 functiegroepen¹. Het functie referentieraster is opgenomen in bijlage 1
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een aanvangssalaris en een eindsalaris. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledig dienstverband, zoals bedoeld in artikel 8 lid 1. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.
 - c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris. De werknemer die is ingedeeld in functiegroep 3 tot en met 11 ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het aanvangssalaris van de schaal. Afhankelijk van kennis en/of ervaring kan hiervan door de werkgever worden afgeweken.
Indien de werknemer echter nog niet over voldoende kennis en ervaring beschikt kan hij gedurende maximaal twee jaar in een aanloopschaal worden ingedeeld. De aanloopschalen worden door de werkgever vastgesteld tussen de 80% -100% van het aanvangssalaris van de betreffende salarisgroep. Indien de werknemer elders relevante kennis en ervaring heeft verworven kan de werkgever een maandsalaris vaststellen boven het aanvangssalaris.
 - d. Voor het verrichten van eenvoudige werkzaamheden waarbij sprake is van beperkte zelfstandigheid en productiviteit kan een nieuwe werknemer zonder of beperkte ervaring worden ingedeeld in functiegroep 1. Bij gebleken geschiktheid kan de werknemer afhankelijk van zijn functioneren en op grond van de beoordeling door werkgever doorgroeien in de schaal en doorstromen naar functiegroep 2. De eerste beoordeling vindt uiterlijk na 240 werkuren plaats en daarna per half jaar. Jaarlijks wordt het salaris opnieuw vastgesteld. Bij een voldoende beoordeling wordt het salaris met tenminste 5% verhoogd tot het maximum van de schaal is bereikt.
 - e. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij conform de beroepsprocedure een gemotiveerd bezwaarschrift indienen. Deze beroepsprocedure is opgenomen in bijlage 4.
- 2 Salarisherziening
 - a. Herziening van het salaris voor de functiegroepen 3 tot en met 11 vindt één maal per jaar op 1 maart plaats op grond van individuele beoordeling en op basis van de relatieve salarispositie volgens onderstaande verhogingstabel. Relatieve salarispositie is het actuele fulltime salaris van de werknemer gedeeld door het fulltime eindsalaris van de schaal.

¹Met ingang van 1 januari 2014 zullen de ORBA functiegroepen en salarisschalen 12 t/m 14 in de cao vervallen. Functieniveaus boven groep 11 zullen worden gewaardeerd volgens de HAY functiewaarderingsstelsel. Artikel 9 van deze cao is op deze functies en werknemers niet van toepassing. Indien ten gevolge hiervan de werknemer een lager salaris of lager salarisperspectief zou verkrijgen, blijft het huidige salaris en salarisperspectief tot 2019 gegarandeerd.

Beoordeling Relatieve schaalpositie	Onvoldoende (1)	Nog te ontwikkelen (2)	Normaal/goed Volgens verwachting (3)	Zeer goed / boven verwachting (4)	Uitstekend / ver boven verwachting (5)
< 70% (A)	0	0	+ 3%	+ 3,75%	+ 4,5%
70-80% (B)	0	0	+ 2,25%	+ 3%	+ 3,75%
80-90% (C)	0	0	+ 1,5%	+ 2,25%	+ 3%
90-100% (D)	0	0	+ 0,75%	+ 1,5%	+ 2,25%
>= 100% (E)				0,75% bonus	1,5% bonus

- b. De verhoging wordt toegepast op het salaris van de werknemer, een en ander totdat het eindsalaris van 100% is bereikt.
- c. Na het jaar waarin het eindsalaris van de schaal is bereikt wordt vanaf de beoordeling zeer goed / boven verwachting een bonus toegekend over 12 maal het maandsalaris van december.
- d. Indien de werknemer de beoordeling 'nog te ontwikkelen' krijgt, wordt hij na een half jaar opnieuw beoordeeld. Bij een betere herbeoordeling ontvangt de werknemer vanaf 1 augustus de bij de beoordeling behorende verhoging.
- e. Indien de werknemer na 30 september in dienst treedt, of als zijn salaris na 30 september door promotie wijzigt, komt hij niet in aanmerking voor salarisverhoging per 1 maart daar opvolgend.
- f. Indien de werknemer 6 maanden of langer in de voorafgaande 12 maanden wegens arbeidsongeschiktheid (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof) of betaald/onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt geen verhoging toegekend.
- g. Generieke aanpassingen van de salarisschalen en de individuele salarissen vinden onafhankelijk van beoordeling plaats.

3. Beoordelingssysteem

Werkgever heeft in overleg met de OR een beoordelingssysteem vastgesteld. Het beoordelingssysteem wordt gebruikt voor het beoordelen van de werknemer en is de basis voor beslissingen die de beloning van de werknemer betreffen. De beoordelingscyclus beslaat een kalenderjaar.

4. Promotie

- a. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de datum die in de schriftelijke bevestiging van de promotie wordt genoemd.
- b. Bij promotie bedraagt de verhoging van het maandsalaris 4% dan wel zoveel meer als nodig is om tenminste het aanvangssalaris van de nieuwe salarisschaal te ontvangen.
- c. De werknemer die bij promotie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 12 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
- d. In geval van promotie na 30 september kan de eerstvolgende salarisherziening een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 maart. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

5. Demotie

- a. Indien de werknemer disfunctioneert kan de werkgever besluiten de werknemer in een lagere functie te plaatsen. De inschaling vindt plaats op het zelfde salaris tot maximaal het eindsalaris behorende bij de nieuwe functie en salarisgroep.
- b. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt gedemoveerd, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Via her inschaling wordt in principe een salaris toegekend dat gelijk is aan het oude salaris. Echter, indien het persoonlijk eindsalaris van de nieuwe schaal lager is dan het oude salaris, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met de helft van de stijging van het schaalsalaris.
- c. De werknemer die wegens medische redenen extern wordt herplaatst heeft gedurende de periode genoemd in artikel 16 lid 2 CAO recht op een persoonlijke toeslag (PT) die het verschil overbrugt tussen het nieuwe en oude salaris.

De werknemer die in dit kader wordt herplaatst naar een passende lager ingedeelde betaalde functie heeft bij het einde van de arbeidsovereenkomst recht op een bedrag ineens ter grootte van de som van de resterende aanvullingsverplichting zoals genoemd in artikel 16 lid 2 CAO op basis van de duur van zijn dienstverband.

Indien de werknemer korter dan 2 jaar in dienst is: 0% van voormelde som.
Indien de werknemer tussen 2-5 jaar in dienst is: 25% van voormelde som.
Indien de werknemer tussen 5 -10 jaar in dienst is: 50% van voormelde som.
Indien de werknemer tussen 10-15 jaar in dienst is: 75% van voormelde som.
Indien de werknemer langer dan 15 jaar in dienst is: 100% van voormelde som.

6. Voor werknemers met een arbeidsbeperking geldt een instroomschaal waarvan het aanvangssalaris is gebaseerd op 100% van het wettelijke minimum (jeugd) loon. Dit salaris zal bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst in 3 gelijke stappen van een half jaar worden opgetrokken naar het aanvangssalaris van de salarisgroep waarin de werknemer op basis van zijn functie behoort te worden ingedeeld.

Artikel 10

COLLECTIEVE SALARISVERHOGING

De schaalsalarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 november 2016 zullen de salarisschalen en feitelijke salarissen met 1,5% worden verhoogd.
- Per 1 november 2017 zullen de salarisschalen en feitelijke salarissen met 1,5% worden verhoogd. (Bijlage 2)

Artikel 10a

WINSTDELING

Werknemers ontvangen een winstdeling op basis van de EBITDA-margin² naar rato van de lengte van hun dienstverband en deeltijd percentage in het betreffende boekjaar. Een eventuele periode van onbetaald verlof is geen grondslag voor de winstuitkering. Indien de werknemer in het boekjaar langer dan 3 maanden aaneengesloten arbeidsongeschiktheid is geweest, dan wordt de winstuitkering over dat boekjaar naar rato van de aanwezigheid vastgesteld. De uitkering is een nominaal bruto bedrag, eventueel vermeerderd met een % van het salaris, mits aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan.

1. EBITDA-margin wordt uitgedrukt in een percentage zonder decimalen (0,5 wordt afgerond naar boven).
2. De drempel om tot uitkering te komen is gelijk aan 16%. Ingeval de EBITDA-margin kleiner is dan 16%, is er geen winstdeling.
3. Ingeval er sprake is van een EBITDA-margin van minimaal 16%, ontvangen alle medewerkers naar rato van de lengte van hun dienstverband en hun deeltijd percentage in het betreffende boekjaar een bruto bedrag van € 250,-.³
4. Iedere hele procent EBITDA-margin hoger dan 16%, leidt tot een aanvulling op het onder 3 genoemde bruto bedrag van een ½ % van het bruto decemberloon vermenigvuldigd met factor 12, tot een maximum van 5%.
5. De winstdeling zal in de maand april, volgend op die van het boekjaar, worden uitbetaald. De winstuitkering wordt uitsluitend uitgekeerd aan werknemers, die op het moment van winstuitkering in dienst zijn.

Artikel 11

OVERWERK

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever incidenteel aan de werknemer tot en met functiegroep 9, opgedragen arbeid, waardoor de arbeidsduur als gedefinieerd in artikel 8 wordt overschreden. Voor deeltijdwerknemers worden de ten opzichte van het voor hen geldende dienstrooster meer gewerkte uren als overwerk aangemerkt.
2. a. De vergoeding voor overwerk wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een toeslag in geld als bedoeld onder b.
b. De onder a. genoemde toeslag bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 en 21.00 uur op maandag t/m vrijdag;
 - 50% voor de overige uren op maandag t/m vrijdag na 21.00 en voor 06.00 uur en voor de uren op zaterdag;
 - 100% voor overwerk verricht op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur.

² EBITDA-margin = EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) uitgedrukt als een percentage van de geconsolideerde omzet en berekend conform de Facilities Agreement van 30 juni 2015 tussen Koppert Beheer BV en de Rabobank/Deutsche Bank.

³ Alleen voor het boekjaar 2016 zal in december 2016 aan de medewerkers naar rato van de lengte van hun dienstverband en hun deeltijd percentage in 2016 een netto uitkering van € 250,- worden betaald.

3. De in lid 2, sub a, bedoelde vrije tijd dient in overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en ten laatste opgenomen in het kwartaal volgend op de maand waarin het overwerk is verricht. Indien de in lid 2, sub a, bedoelde vrije tijd niet aan het einde van het in dit lid bedoelde kwartaal is opgenomen, wordt de vrije tijd automatisch uitbetaald.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
- 5.

Artikel 11A

ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG

De werknemer ontvangt voor het werken op uren buiten het voor hem geldende dienstrooster en zonder overschrijding van de normale arbeidsduur per dag zoals bepaald in artikel 8 lid 1, een onregelmatigheidstoeslag voor de uren op zaterdag en zondag en tussen 18.00 en 06.00 uur van maandag tot en met vrijdag.

De onregelmatigheidstoeslag en overwerktoeslag cumuleren niet. In geval van samenloop geldt het hoogste percentage.

Gewerkte uren ma-vrij tussen:	Onregelmatigheidstoeslag:
06.00 – 18.00 uur	0%
18.00 – 21.00 uur	20%
21.00 – 06.00 uur	40%
Zaterdag:	45%
Zondag*:	90%

*Koppert zal het werken op zondag binnen de grenzen van het redelijke trachten te vermijden.

Artikel 11B

OPROEPVERGOEDING

1. Indien er sprake is van een 6e werkdag voor een werknemer en er ontbreekt een vaste toeslag, zal naast een eventuele toeslag voor overuren of een toeslag voor het werken voor uren buiten dagdienst, een oproepvergoeding worden toegekend van €30,25 bruto per werkdag.
2. In geval van een oproep op een 6de werkdag is de geldende reiskostenregeling van werkgever van toepassing.

Artikel 12

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over de som van de feitelijk genoten maandsalarissen en de tijd gerelateerde toeslagen (exclusief

overwerk) in het vakantietoeslagjaar. Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens WAO, IVA, WGA en WW.

3. De werknemer die slechts een deel van het vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt een vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. Werknemers die in deeltijd werkzaam zijn, ontvangen een vakantietoeslag naar evenredigheid van het aantal contracturen.

Artikel 13

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Duur van de vakantie

2. a. Iedere werknemer heeft per vakantie jaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 25 werkdagen. De werknemer is gerechtigd om een aaneengesloten vakantie van maximaal drie weken op te nemen. In overleg met de werkgever kan hiervan worden afgeweken.
- b. Het saldo van reeds opgebouwde rechten op leeftijds- en/of dienstjaren voor 1 januari 2012 worden bevroren. De onderstaande tabel wordt op deze werknemer van toepassing zodra op grond van onderstaande tabel een hoger verlofrecht ontstaat.

Het aantal verlofdagen wordt op basis van een volledig dienstverband als volgt verhoogd, bij parttime dienstverband naar rato:

10 jaar in dienst	1
15 jaar in dienst	2
20 jaar in dienst	3
25 jaar in dienst	4
30 jaar in dienst	5

Werknemer krijgt recht op de dag per 1 januari van het jaar waarin hij of zij de in de tabel genoemde duur van het dienstverband bereikt.

Berekening aantal dagen vakantie

3. De werknemer, die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden, of die vóór het einde van het lopende vakantie jaar uit dienst is getreden, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantie jaar recht op een evenredig deel van de in dit artikel geregelde vakantie.
4. Werknemers die in deeltijd werken hebben recht op vakantie naar rato.

Tijdstip van de vakantie

5. De vakantie wordt tijdig vastgesteld in overleg tussen werknemer en werkgever.
6. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdstip van de vakantie wijzigen. De werkgever vergoedt de schade welke de werknemer als gevolg daarvan lijdt. Het vaststellen van de nieuwe vakantie geschiedt in overleg met de werknemer.

Vakantie bij ontslag

7. a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft genoten zal het salaris over die dagen worden uitbetaald.

Artikel 14

BUITENGEWOON VERLOF

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende. In de navolgende gevallen genoemd onder sub 3, 4, 8, 9 en 10 geldt deze regeling voor zover de werknemer de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten en voor zover de werknemer de gebeurtenis of plechtigheid in het desbetreffende geval heeft bijgewoond. Onder de in dit artikel genoemde aanduidingen: "echtgeno(o)t(e)" - wordt tevens verstaan "levenspartner"; "ouder" - wordt tevens verstaan "schoon-, pleeg- en stiefouder"; "grootouder" - wordt tevens verstaan "grootouder van de echtgenote"; "kind" - wordt tevens verstaan "pleeg-, stief- en aangehuwd kind".
 1. Op de dag van ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 2. Bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 3. Bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen;
 4. Bij huwelijk van kind, ouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster: 1 dag;
 5. Bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag;
 6. Bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag;
 7. Bij overlijden van:
 - a. echtgeno(o)t(e), kind: de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart;
 - b. ouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster: 1 dag;
 8. Bij de uitvaart van:
 - a. ouder, grootouder: 1 dag;
 - b. broer, zuster, zwager, schoonzuster: 1 dag;
 9. In geval de werknemer verhuist: 1 dag.
 10. Bij het nakomen van een door de wet opgelegde verplichting, die de werknemer persoonlijk moet vervullen en welke buiten zijn schuld is ontstaan gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, een en ander voor zover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd voor zover de werknemer hiervoor niet van andere zijde een vergoeding ontvangt.

11. De benodigde tijd voor het afleggen van een vak examen verband houdend met de functie of een toekomstige functie van de werknemer in de onderneming.
3. In geval van overlijden van levenspartner of een kind kan met de werknemer een regeling getroffen worden teneinde de verwerking van dit verlies te begeleiden. In overleg met de OR is een rouwbegeleidings-protocol opgesteld dat is opgenomen in het personeelshandboek.
4. Artikel 7: 628 BW is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen over de uren waarop geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever;
 - b. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek, een O-uren week daaronder begrepen, mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen. Wanneer tot invoering van een verkorte werkweek als bedoeld in sub b wordt overgegaan, zal daarvan door de werkgever zo tijdig mogelijk mededeling worden gedaan aan de vakbond.
5. Indien de noodzaak van dokters-, tandarts- of specialistenbezoek in diensttijd wordt aangetoond, zal aan de werknemer de daarvoor benodigde tijd met een maximum van 2 uren worden vergoed.

6. Eventueel meer verzuimde uren kunnen in overleg met de werkgever worden ingehaald. Kan een werknemer aannemelijk maken, dat hij buiten zijn schuld langer dan 2 uur nodig heeft gehad voor specialistenbezoek, dan kan de werkgever bepalen hoeveel uren boven de 2 uur aan de werknemer kan worden vergoed.
7. Eventuele vergoeding voor salarisderiving, welke door derden wordt betaald, als bedoeld onder lid 2 sub 10, wordt op het door de werkgever door te betalen salaris in mindering gebracht.

Artikel 15

Spaarloonregeling/levensloopregeling is vervallen.

Artikel 16

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer gehouden:
 - a. de werkgever terstond van de arbeidsongeschiktheid en zo mogelijk van de vermoedelijke duur daarvan op de hoogte te stellen;
 - b. zo nodig geneeskundige hulp in te roepen;
 - c. na zijn herstel de werkgever terstond daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten;
 - d. overige interne regels ten aanzien van verzuim in acht te nemen.
2.
 - a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
 - b. In het eerste ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW het maandinkomen tot 100% worden doorbetaald.
 - c. In het tweede ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW het maandinkomen tot 90% worden doorbetaald.
 - d. De werknemer die na het tweede ziektejaar minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door de UWV, heeft gedurende een periode van 5 jaar aanspraak op compensatie van 90% van het eventuele loonverlies indien wordt voldaan aan de beleidsregels opgenomen in bijlage 6 van de CAO.
 - e. Vanaf de vierde ziekmelding per kalenderjaar geldt één wachtdag. Ziekmelding binnen acht kalenderdagen na de laatste herstelmelding wordt niet als afzonderlijk ziektegeval aangemeld.
 - f. Indien in het tweede ziektejaar gewerkt wordt, zullen de gewerkte uren voor 100% worden betaald en geldt voor de niet gewerkte uren een loondoorbetaling tot 90%. De loondoorbetaling vindt plaats tot maximaal het maandinkomen dat de werknemer verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid.
 - g. Werkgever streeft ernaar om werknemers die ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid hun functie niet kunnen vervullen aan ander werk te helpen. Daarbij zal worden getracht betrokkene allereerst in een andere functie binnen Koppert te werk te stellen. Indien dat niet mocht slagen zal werkgever trachten elders werk te vinden. Zo nodig zal externe deskundigheid worden ingeschakeld. Uitgangspunt bij zowel interne als externe plaatsing is gelijkwaardigheid van werk en arbeidsvoorwaarden.

3. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salaris derving kan doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belopen van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vorderingen tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
4. Indien tussen de werkgever en de werknemer een geschil ontstaat omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten of andere passende arbeid te verrichten, is ieder der partijen gerechtigd om bij het Uitvoeringinstituut Werknemersverzekeringen een deskundigenoordeel aan te vragen. Zolang het UWV nog geen deskundigenoordeel heeft uitgebracht, wordt het aanvankelijke oordeel van de bedrijfsarts gevolgd. De second opinion dient binnen 2 dagen na het aanbod door de werknemer te worden aangevraagd. Gedurende de behandeling van het deskundigenoordeel zal het loon over de uren dat de werknemer niet werkt worden opgeschort. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld zal de werkgever het opgeschorte loon alsnog uitbetalen.
5. De kosten verbonden aan het deskundigenoordeel zullen als volgt worden toegewezen. Indien de werknemer het deskundigenoordeel aanvraagt, zijn de kosten voor rekening van de in het ongelijk gestelde partij. Indien de werkgever een deskundigenoordeel aanvraagt, zijn er geen kosten voor de werknemer.

WGA

6. De werkgever biedt een collectieve faciliteit aan ter verzekering van het WGA-hiaat en WGA excedent.
 - a. De WGA -hiaat verzekeringspremie zal per 1 januari 2011 voor 50% door de werknemer worden betaald, het werknemers premiedeel bedraagt per 1 januari 2011 0,28% van het verzekerde bruto loon sociale verzekeringen.
 - b. De WGA excedent verzekeringspremie zal in twee stappen eveneens gelijkelijk verdeeld worden. Hierdoor wordt vanaf 1 januari 2011 0,22% en vanaf 1 januari 2012 0,29% van het bruto loon worden ingehouden
7. Gedurende de looptijd van de CAO zal werkgever de WGA verzekeringspremie 'eigen risico drager' voor zijn rekening nemen.

Artikel 17

OVERLIJDENSUITKERING

1. Ingeval van overlijden van de werknemer, wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e), van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leeft en bij ontstentenis van deze aan.
 - b. diens minderjarige kinderen en bij ontstentenis van deze aan.
 - c. diens meerderjarige kinderen, voor wie kinderbijslag wordt ontvangen en bij ontstentenis daarvan aan.

- d. de levenspartner een uitkering verstrekt gelijk aan het bedrag van 3 maal het salaris vermeerderd met de vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen over een kalendermaand.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt in de maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvindt, belasting- en premievrij uitbetaald voor zover niet in strijd met de geldende fiscale wetgeving.
3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of personen, die daarvoor naar zijn oordeel op grond van billijkheid in aanmerking komt/komen. Indien de werknemer schriftelijk heeft kenbaar gemaakt hoe de werkgever dient te handelen als de in dit lid geschetste situatie zich voordoet, zal de werkgever deze aanwijzingen in acht nemen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering c.q. Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Artikel 18

PENSIOEN

Voor de werknemer is de pensioenregeling conform het reglement van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) van toepassing.

Per 1 januari 2013 bedraagt de werknemersbijdrage 4,61% en de werkgeversbijdrage 17,09% van de pensioengrondslag.

Van 1 januari 2013 tot uiterlijk 1 januari 2022 draagt de werkgever jaarlijks 1,25% van de loonsom af aan het BPL ten behoeve van de overgangsregeling als gevolg van de Wet VPL (afschaffing VUT)

Indien en voor zover het loon van de werknemer uitstijgt boven de maximum pensioengrondslag van het BPL is een excedentregeling van toepassing. Per 1 januari 2017 is na instemming van de Ondernemingsraad van Koppert conform de instemmingsaanvraag van 21 december 2016, de excedentregeling ondergebracht bij het BPL op basis van middelloon volgens de bij het BPL geldende voorwaarden.

De kostenstijging van deze regeling ten gevolge van de overgang van de regeling naar het BPL per 1 januari 2017 zal voor de looptijd van de cao 2016-2018 voor rekening van werkgever komen waardoor de werknemersbijdrage per 1 januari 2017 op 4,61% wordt gehandhaafd. Bij de volgende cao zullen cao partijen hierover nadere afspraken maken.

Bij premiewijzigingen (stijging en daling) overleggen CAO partijen over de verdeling daarvan tussen werkgever en werknemer.

Artikel 19

SCHOLING

Het tempo waarmee bestaande kennis en kunde veroudert, neemt toe. Medewerkers en Koppert moeten zich inrichten op het levenslang leren. Medewerkers zijn primair verantwoordelijk om over competenties te (blijven) beschikken, nu en in de toekomst waardoor zij:

1. in de functie die zij hebben of in een toekomstige functie een zinvolle bijdrage kunnen (blijven) leveren aan de realisatie van bedrijfsdoelen;
2. waarde blijven houden als medewerker (employability) bij Koppert en op de arbeidsmarkt;
3. verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun duurzame inzetbaarheid.

Koppert faciliteert de ontwikkeling van de competenties (kennis en kunde) en de loopbaan van werknemers, onder meer door het (mede-)financieren van opleidingen.

De voorwaarden waaronder Koppert medewerkers faciliteert bij het bereiken van deze doelen zijn uitgewerkt in de regeling SCHOLING van het personeelsreglement.

Artikel 20

VAKBONDSVERLOF

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan scholingsactiviteiten van de vakvereniging waarvan hij lid is mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werkgever stelt daartoe per vakvereniging per jaar 8 dagen betaald verlof ter beschikking. Dit betaald verlof dient tijdig schriftelijk door de vakorganisatie voor de betrokken werknemer te worden aangevraagd.
2. Kaderleden van de contracterende vakorganisaties die zijn uitgenodigd tot het bijwonen van vakbondsvergaderingen of -cursussen hebben gedurende maximaal 3 dagen per kalenderjaar recht op onbetaald verlof mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De betrokken vakorganisatie zal een verzoek tot verlof voor een betrokken werknemer schriftelijk en tijdig aan de werkgever doen. Indien de in lid 1 genoemde 8 dagen nog niet zijn gebruikt, dan kan het verlof betaald plaatsvinden.

Artikel 21

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet, dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijs aan de bepalingen van deze overeenkomst waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zullen partijen gehouden zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.

Artikel 22

INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 juli 2016 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2018.

Aldus door partijen overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Koppert B.V.
Koppert Beheer B.V.
V.O.F. Koppert Micro-Biology
V.O.F. Koppert Entomology

te Berkel en Rodenrijs

CNV Vakmensen
te Utrecht

FNV
te Amsterdam

Adresgegevens:

CNV Vakmensen
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
030-751 100 7

www.cnvvakmensen.nl

FNV
Postbus 8696
3009 AR Rotterdam
088 - 368 0 368

www.fnv.nl

BIJLAGE 1

Functie raster ORBA

Groep/ ORBA®- punten	Verkoop en marketing	Productie en techniek	Logistiek en facilitaire dienst	Research & development	Financiën, ICT, P&O en Ondersteunende afdelingen
11 210 - 234	Product manager 01.02.07 (230)	Hoofd technische automatisering 06.01.02 (223)		Onderzoeker R&D entomologie 05.02.01 (214)	Business Intelligent Specialist 08.01.01 (227)
10 185 - 209	Consultant 01.01.01 (191) Communicatiemedewerker 02.01.01 (189)				
9 160 - 184	Directie assistent M&S BU Europa 01.03.01 (169)	Hoofd verpakkingsafdeling 03.01.04 (175)			
8 140 - 159				Onderzoekassistent R&D microbials 05.01.02 (153)	
7 120 - 139	Medewerker customer service (FO) 04.03.01 (130)				

Groep/ ORBA®- punten	Verkoop en marketing	Productie en techniek	Logistiek en facilitaire dienst	Research & development	Financiën, ICT, P&O en Ondersteunende afdelingen
6 100 - 119		Onderhouds- & storingsmonteur 06.01.01 (106)			Administratief medewerker A (crediteuren) 07.01.01 (109)
5 80 - 99					
4 65 - 79		Productiemedewerker A 03.01.02 (76) Verpakkingsoperator 03.01.01 (75) Medewerker productcontrole 03.01.06 (71)	Medewerker expeditie/goederenontvangst 04.01.02 (73) Chauffeur besteldienst 04.02.02(76)		
3 50 - 64			Medewerker intern transport 04.01.01 (63) Medewerker expeditie algemeen 04.02.01 (60)		
2 35 - 49					
1 0 - 34					

BIJLAGE 2

Salarisschalen

Salarisschalen per 1 januari 2016												
Incl. cao verhoging:		1,0%										
Schaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ORBA		0-34	35-49	50-64	65-79	80-99	100-119	120-139	140-159	160-184	185-2009	210-234
Aanloopschaal	80%	NVT	NVT	1493,82	1551,38	1624,74	1715,59	1826,28	1959,60	2119,07	2309,03	2512,57
Minimum		684,65	844,12	1867,28	1939,23	2030,93	2144,49	2282,85	2449,50	2648,84	2886,29	3140,71
Maximum		1973,76	2072,45	2196,80	2350,57	2538,61	2767,10	3043,80	3378,62	3784,06	4275,98	4831,86

Salarisschalen per 1 november 2016												
Incl. cao verhoging:		1,50%										
Schaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ORBA		0-34	35-49	50-64	65-79	80-99	100-119	120-139	140-159	160-184	185-2009	210-234
Aanloopschaal	80%	NVT	NVT	1516,23	1574,65	1649,12	1741,33	1853,67	1988,99	2150,86	2343,67	2550,26
Minimum		694,92	856,78	1895,29	1968,32	2061,39	2176,66	2317,09	2486,24	2688,57	2929,58	3187,82
Maximum		2003,37	2103,54	2229,75	2385,83	2576,69	2808,61	3089,46	3429,30	3840,82	4340,12	4904,34

Salarisschalen per 1 november 2017												
Incl. cao verhoging:		1,50%										
Schaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ORBA		0-34	35-49	50-64	65-79	80-99	100-119	120-139	140-159	160-184	185-2009	210-234
Aanloopschaal	80%	NVT	NVT	1538,97	1598,27	1673,85	1767,45	1881,48	2018,83	2183,12	2378,82	2588,51
Minimum		705,34	869,63	1923,72	1997,84	2092,31	2209,31	2351,85	2523,54	2728,90	2973,53	3235,64
Maximum		2033,42	2135,09	2263,20	2421,62	2615,34	2850,74	3135,80	3480,74	3898,43	4405,22	4977,90

BIJLAGE 3

Protocollen

Facilitering Fitness

Werkgever biedt aan werknemers onder bepaalde voorwaarden een tegemoetkoming in de kosten van fitnessactiviteiten voor zolang dit fiscaal wordt gefaciliteerd.

Duurzame inzetbaarheid

Bonden en Koppert willen gezamenlijk gestalte geven aan beleid en instrumenten voor dit belangrijke thema. Het zal o.a. gaan over opleiding, (onderzoek naar) seniorenregeling, beleid voor oudere werknemers, etc. Vorm en inhoud zullen nader worden bepaald.

3e WW jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA te repareren conform de afspraken hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014 en 24 november 2015. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. Deelname is vrijwillig. (Zodra de regeling op basis van de brieven van de Stichting van de Arbeid gereed is, zal deze aan werknemers worden aangeboden).

Wet werken na AOW gerechtigde leeftijd

Bij inwerkingtreding van de wet werken na AOW gerechtigde leeftijd zal voor AOW gerechtigden die op grond van een arbeidsovereenkomst met werkgever werkzaam zijn de volgende bepalingen in afwijking van deze cao gelden:

-De loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte worden beperkt tot 6 weken.

-De opzegtermijn voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer wordt beperkt tot 1 maand.

-Na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd ontstaat eerst na 6 contracten of na 48 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

ANW Hiaat verzekering

Koppert sluit een mantelpolis ten behoeve van het ANW af waaraan werknemers op vrijwillige basis kunnen deelnemen. De premie is voor rekening van de werknemer.

-

BIJLAGE 4

Beroepsprocedure functiewaardering

1. Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functie-onderzoek en -waardering. Het gebruik van deze methode is per CAO vastgelegd en de toepassing van de procedure zal door een ieder in acht moeten worden genomen.

In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen:

- de (hernieuwde) functieomschrijving, zoals vastgelegd tijdens het onderzoek en deze binnen drie maanden na het bekendmaken van het resultaat niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud
- anderszins vastgelegde informatie ten behoeve van het refereren aan een vastgelegde functie
- de waardering respectievelijk de indeling niet overeenstemt met gevoelens daarover.

2. Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen.

Bezwaarfase: in deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe chef en motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase 2 worden ingezet.

Interne beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op de beroepscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase 3 in gang worden gezet.

Externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel, via de directie, op een AWWN-deskundige.

3. Procedurestappen

Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen drie maanden na de rapportagedatum schriftelijk ingediend te worden bij personeelszaken.

1. Een werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functieomschrijving waarop de waardering is gebaseerd, respectievelijk de informatie aan de hand waarvan hij is ingedeeld, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.
2. Dit verzoek tot heroverweging van het resultaat dient ingediend te worden bij personeelszaken. Na de indiening vindt op initiatief van personeelszaken in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn leidinggevende.
3. Indien de leidinggevende het waarderings- respectievelijk het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de werknemer alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan personeelszaken. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de werknemer van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid dient personeelszaken ingeschakeld te worden door de leidinggevende respectievelijk de werknemer.

Het gesprek tussen leidinggevende en werknemer alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.

Interne beroepsprocedure

Binnen een maand na het gesprek en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend te worden bij personeelszaken.

4. Personeelszaken draagt zorg voor een tijdige behandeling door de beroepscommissie en het beschikbaar stellen van alle documentatie omtrent het beroep.
5. De beroepscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel dan niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan personeelszaken ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
6. Indien het bezwaar niet ontvankelijk wordt verklaard en de werknemer kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de werknemer de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 9).
7. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de beroepscommissie. De commissie op haar beurt schakelt de betrokken AWWN-adviseur in voor het uitvoeren van een nader onderzoek en waardering, respectievelijk de indelingscommissie voor het uitvoeren van een eventuele herziening van de functie-indeling. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en aan personeelszaken ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
8. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan hij/zij de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 9).

De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.

9. In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de werknemer geen lid is van een vakvereniging).
10. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakvereniging en een voorheen niet-betrokken AWWN-adviseur respectievelijk alleen een AWWN-adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is gewaardeerd.

Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na het interview met de werknemer bekend te maken.

BIJLAGE 5

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd/bepaalde tijd

Ondergetekenden:

Koppert B.V., Koppert Beheer B.V., V.O.F. Koppert Micro-Biology,
V.O.F. Koppert Entomology., gevestigd te Berkel en Rodenrijs, ten deze vertegenwoordigd
door, in de functie van, hierna te noemen

werkgever, en

....., geboren te, d.d., wonende: te met
BurgerServiceNummer, hierna te noemen

werknemer,

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1. Indiensttreding

Werknemer verklaart dat zijn/haar indiensttreding bij de werkgever niet valt onder
werkingsfeer van een voor hem/haar toepasselijk concurrentie- en/of relatiebeding.

Artikel 2. Vergunning

Werknemer beschikt, indien voor hem/haar noodzakelijk, over een geldig document op
grond waarvan hij/zij vrij is in Nederland arbeid te verrichten.

Artikel 3. Functie

Werknemer treedt bij werkgever in dienst, in de functie van, en zal in deze functie
werkzaam zijn ten behoeve van de afdeling

Artikel 4. Duur van de overeenkomst

- a. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de onbepaalde tijd, met ingang
van....., met dien verstande dat de dienstbetrekking in ieder geval eindigt zonder dat
opzegging is vereist bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
De arbeidsovereenkomst kan door beide partijen slechts worden opgezegd met
inachtneming van een opzegtermijn van tenminste 1 maand, onverlet de wettelijke
bepalingen.
- b. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd met ingang van De
dienstbetrekking eindigt van rechtswege op zonder dat daartoe opzegging is
vereist.

Artikel 5. Proeftijd

- a. Op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden is een proeftijd
van 1 maand van toepassing.
- b. Op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een proeftijd van 2 maanden van
toepassing.

Artikel 6. Arbeidsduur en werktijden

De arbeidsduur bedraagt uur per week. Werktijden en pauzes worden in overleg met de
leidinggevende vastgesteld.

Artikel 7. Verantwoording

Werknemer is direct verantwoording schuldig aan

Artikel 8. Salaris en emolumenten

De werknemer ontvangt een bruto maandsalaris van €, gebaseerd op salarisschaal

Aan het eind van de in artikel 2 beschreven periode wordt een vakantietoeslag van 8% over het verdiende bruto salaris uitgekeerd.

Artikel 9. Vakantiedagen

Over de in artikel 2 genoemde periode heeft de werknemer recht op vakantie-uren met behoud van salaris.

Artikel 10. Kostenvergoedingen

De werknemer kan aanspraak maken op onkostenvergoedingen zoals bepaald in het personeelsreglement.

Artikel 11. Geheimhoudingsbepaling

De werknemer zal tegenover derden alsmede collega's tijdens en gedurende een periode van 5 jaar na beëindiging van de dienstbetrekking alle door werknemer opgedane kennis, bijzonderheden of informatie betreffende werkgever of betreffende zakelijke relaties van werkgever, geheimhouden, tenzij werkgever de werknemer schriftelijk ontslaat van deze verplichting voor een daarbij aan te wijzen geval of bepaalde groep van gevallen.

Artikel 12. Bevoegdheden

Werknemer is niet bevoegd tot het doen van aankopen op rekening van werkgever, tenzij na goedkeuring van de werkgever.

Artikel 13. Collectieve Arbeidsovereenkomst

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de CAO van Koppert van toepassing.

Artikel 14. Slotbepaling

Deze overeenkomst blijft onverkort gelden als de werkgever de werkzaamheden onderbrengt in een naamloze of besloten vennootschap of zich anderszins een wijziging in de juridische structuur van het bedrijf voordoet.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en ondertekend.

De werkgever:

De werknemer:

Plaats, datum:

Plaats, datum:

Berkel en Rodenrijs,

Handtekening:

Handtekening:

BIJLAGE 6

Toeslag bij loonverlies bij arbeidsongeschiktheid 0-35 %

Algemeen

Koppert zal aan werknemers, die als gevolg van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA, niet langer hun eigen functie kunnen uitoefenen, of niet meer volgens hun oorspronkelijke werkduur kunnen werken, trachten een passende functie aan te bieden.

In het kader van deze regeling is er sprake van een passende functie als de functie past bij de beperkingen en de competenties van de werknemer, indien het verlies aan loon niet meer bedraagt dan 35% en de werknemer een WIA status heeft. Indien Koppert geen passende functie kan aanbieden en/of het loonverlies groter is dan 35 %, zullen wettelijke bepalingen worden toegepast.

In het geval dat Koppert de werknemer een passende functie kan aanbieden, zal het verlies aan loon voor een deel door Koppert worden gecompenseerd, in de vorm van een toeslag.

Deze regeling geldt voor de duur van de CAO. De toeslag heeft een looptijd van 5 jaar. Onderstaand de uitwerking van deze toeslag.

Uitwerking

1. Van loonverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid is sprake als de passende functie lager is ingeschaald dan de oorspronkelijke functie. Ook een beperking in de werkduur kan tot loonverlies leiden, of er kan sprake zijn van een combinatie van beperking in werkduur en inschaling.
2. Het loonverlies kan maximaal 35 % van het oorspronkelijke loon bedragen.
3. De toeslag is 90% van het verlies aan loon ten opzichte van de oorspronkelijke situatie.
4. Indien een passende functie lager is ingeschaald, zal het oorspronkelijke loon worden ingepast in de lagere salarisschaal, dit tot het maximum salaris in de schaal. Indien de werknemer volgens een parttime rooster werkte, is dit een naar rato van de werkduur. Het salarisdeel dat uitstijgt boven het maximum van de schaal is het loonverlies waarop de toeslag betrekking heeft.
5. Het loon van de werknemer in de passende functie zal bestaan uit een aan de passende functie gerelateerde loondeel (werkduur * uurloon) en een toeslag (90% * het loonverlies).
6. Op zowel het loondeel, als de toeslag zullen de indexeringen van de CAO van Koppert van toepassing zijn.

7. Indien de werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering of werkloosheidsuitkering ontvangt, zal de toeslag naar evenredigheid worden verlaagd.

Wijzigingen van het loondeel

1. Wijzigingen als gevolg van verhogingen in het kader van het B&O systeem, zullen uitsluitend worden toegepast op het loondeel.
2. De stijging van het loondeel als gevolg van een verhoging door de B&O systematiek, zal niet op de toeslag in mindering worden gebracht.
3. Wijzigingen in het loondeel als gevolg van herwaardering van de functie of promotie naar een hoger ingeschaalde functie, zullen wel ten laste van de toeslag worden gebracht.
4. Een uitbreiding van de werkduur in het geval van parttime werken, of een uitbreiding van de werkduur door herstel, zullen ten laste van de toeslag worden gebracht.
5. Ingeval van parttime of fulltime werken zal een vermindering van de werkduur als gevolg van een vrije keuze van de werknemer, zowel op het loondeel als op het toeslagdeel naar rato worden doorgevoerd.
6. Indien door verminderde arbeidsgeschiktheid voor de passende functie het loondeel, minder dan 65 % van het oorspronkelijke loon wordt, vervalt de toeslag

Periodieke betalingen

Voor werknemers die een toeslag genieten geldt dat:

1. Basis voor vakantietoeslag is het loondeel plus de toeslag
2. Basis voor pensioen is het loondeel plus de toeslag
3. Basis voor bonus en gratificaties is het loondeel, niet de toeslag

Opbouw verlof

Basis voor het verlofsaldo is naar rato van het aantal betaalde uren.

BIJLAGE 7

Overgangsregeling vakantiewetgeving

Voor het vakantiesaldo dat tot 31 december 2011 is opgebouwd geldt een verjaringstermijn van 5 jaar. Het vakantiesaldo zal in overleg met de werknemer in 5 jaar worden afgebouwd. Uitgangspunt is dat het saldo jaarlijks gemiddeld met 1/5 deel per jaar zal afnemen, zodat het vakantiesaldo zoals dat tot 31 december 2011 is opgebouwd per 31 december 2016 tot nihil is teruggebracht.