

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

KOPPERT B.V.

KOPPERT BEHEER B.V.

V.O.F. KOPPERT MICRO-BIOLOGY

V.O.F. KOPPERT ENTOMOLOGY

LOOPTIJD

1 juli 2018 tot 1 november 2020

Copyright

© 2018 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	5
Artikel 3	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	7
Artikel 4	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERSVERENIGING	7
Artikel 5	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	8
Artikel 6	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	8
Artikel 7	SCHORSING	10
Artikel 8	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	11
Artikel 9	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	12
Artikel 10	COLLECTIEVE SALARISVERHOOGING	14
Artikel 10a	WINSTDELING	15
Artikel 11	OVERWERK	16
Artikel 11A	ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG	16
Artikel 11B	OPROEPVERGOEDING	17
Artikel 12	VAKANTIETOESLAG	17
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 18A		22
KORTER WERKEN VANAF 65 JAAR		22
Artikel 19	SCHOLING	22
Artikel 20	VAKBONDSVERLOF	23
Artikel 21	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	23
Artikel 22	INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST	24
BIJLAGE 1		25
Functieraster ORBA		25
BIJLAGE 2		26
Salarisschalen		26
BIJLAGE 3		27
Protocollen		27
Wet werken na AOW gerechtigde leeftijd		27

BIJLAGE 4	28
Beroepsprocedure functiewaardering	28
BIJLAGE 5	30
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd/bepaalde tijd	30
BIJLAGE 6	32
Toeslag bij loonverlies bij arbeidsongeschiktheid 0-35 %	32
BIJLAGE 7	34
Overgangsregeling vakantiewetgeving	34
BIJLAGE 8	35
Minder werken voor 65-jarigen en ouder (80-90-90-regeling)	35
BIJLAGE 9	38
Protocol Horticoop	38

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
Koppert Nederland B.V.^{1*}
Bestico B.V.*
APPI B.V.*
- 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.

¹ De cao is vanaf 1 juli 2019 van toepassing op Koppert Nederland B.V, Bestico B.V. en APPI B.V. Voor Koppert Nederland BV gelden de in bijlage 9 opgenomen integratieafspraken.

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 van de uitzend cao. Basis voor de vaststelling van het uurloon van de uitzendkracht is de functie en bijbehorende salarisschaal. Uitzendkrachten die langdurig en onafgebroken bij werkgever werkzaam zijn, worden indien er passende vacatures zijn, een arbeidsovereenkomst bij werkgever aangeboden.

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 ontslagvergunningsprocedure vanaf het moment van de verzending van de vergunningaanvraag tot het moment van de vergunningverlening, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.

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.
1. 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 ploegdienst werken en een vaste ploegdiensttoeslag genieten, komen in aanmerking voor een afbouw van de ploegtoeslag 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 ploegdienst 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 ploegtoeslag, 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-functiewaarderingsysteem ingedeeld in 11 functiegroepen². 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

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 functiewaarderingsystematiek. 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.

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.

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	+ 4%	+ 5%	+ 6%
70-80% (B)	0	0	+ 3%	+ 4%	+ 5%
80-90% (C)	0	0	+ 2%	+ 3%	+ 4%
90-100% (D)	0	0	+ 1%	+ 2%	+ 3%
>= 100% (E)				2% bonus	3% 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 hetzelfde 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.

COLLECTIEVE SALARISVERHOGING

De schaalsalarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 november 2018 wordt het salarisgebouw aangepast en wordt het minimum- en maximumbedrag van de salarisschalen met 5% verhoogd.
- per 1 november 2018 zullen de salarissen met 2% worden verhoogd.
- Per 1 november 2019 zullen de salarissen met 2% worden verhoogd. (Bijlage 2)
- In augustus 2018 wordt door werkgever aan alle medewerkers die op 1 augustus 2018 in dienst zijn een eenmalige uitkering van € 250,- netto uitbetaald

Artikel 10a

WINSTDELING

Werknemers ontvangen een winstdeling op basis van de EBITDA-margin³ 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,-.⁴
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.

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

⁴ 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.

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.
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.

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: 2⁵ 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.

⁵ Vanaf 1 januari 2019: 5 dagen

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 deriving kan doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope 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 risicodragers' 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 18A

KORTER WERKEN VANAF 65 JAAR

Werknemers kunnen ter bevordering van hun inzetbaarheid vanaf 65 jaar gebruik maken van de mogelijkheid korter te werken op grond van de regeling 'Minder werken voor 65-jarigen en ouder (80-90-90-regeling)' zoals opgenomen in bijlage 8 van deze cao.

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 2018 en eindigt van rechtswege op 31 oktober 2020.

Aldus door partijen overeengekomen en getekend:

Partij ter eenre 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.cnavkmensen.nl

FNV
Postbus 8696
3009 AR Rotterdam
088 - 368 0 368

www.fnv.nl

BIJLAGE 1

Functieraster ORBA

Funcatiegroep	Verkoop & Marketing	Upstream & Techniek	Downstream & Supply Chain	Research & Development	Corporate & Support
12 235 - 264					
11 210 - 234	Productmanager	Hoofd onderhoud & storingen		Onderzoeker R&D entomologie	
10 185 - 209	Consultant	Project engineer	Hoofd expeditie		
9 160 - 184			Supply chain planner		Senior systeem- en netwerkbeheerder
8 140 - 159		Teamleider productie	Senior medewerker Customer Service	Onderzoekassistent R&D entomologie	
7 120 - 139		Allround monteur onderhoud & storingen			Medewerker debiteurenbeheer Service desk management ICT
6 100 - 119				Laboratorium assistent R&D entomologie	Administratief medewerker facilitaire zaken
5 80 - 99		Coördinator kweek	Verpakkingsoperator		Telefoniste/receptioniste
4 65 - 79		Productiemedewerker	Medewerker expeditie		
3 50 - 64					

BIJLAGE 2

Salarisschalen

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	

Salarisschalen miv 1 november 2018 (cao verhoging: 2%; schaalverhoging 5%)											
Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum	740,61	913,11	2019,91	2097,73	2196,93	2319,78	2469,44	2649,72	2865,35	3122,21	3397,42
Maximum	2135,09	2241,84	2376,36	2542,70	2746,11	2993,28	3292,59	3654,78	4093,35	4625,48	5226,80

Salarisschalen miv 1 november 2019 (cao verhoging: 2%)											
Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum	755,42	931,37	2060,30	2139,69	2240,86	2366,17	2518,83	2702,71	2922,65	3184,65	3465,37
Maximum	2177,79	2286,68	2423,89	2593,56	2801,03	3053,14	3358,44	3727,87	4175,22	4717,99	5331,33

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. Werkgever zal de vakbonden periodiek informeren over de voortgang en uitvoering van het beleid.

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.

Onderzoek voor en nadelen eigen CAO Koppert

Tijdens de looptijd van de cao zullen de voor en nadelen van een eigen Koppert cao en eventuele alternatieven onderzocht worden.

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 maximumsalaris 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.

BIJLAGE 8

Minder werken voor 65-jarigen en ouder (80-90-90-regeling⁶)

Inleiding

Koppert biedt medewerkers die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt de mogelijkheid om korter te gaan werken, waarbij zij een deel van hun loonverlies en verlies aan opbouw pensioen gecompenseerd krijgen. Dit in het kader van haar programma duurzame inzetbaarheid.

Deze regeling is een maatregel die in combinatie met andere regelingen, activiteiten of maatregelen bijdragen aan het af stemmen van de werkbelasting op het individuele werkvermogen van medewerkers in de groep 65 jaar en ouder. De medewerker die voldoet aan de bepalingen voor deelname in deze regeling is initiatiefnemer. In de regeling worden verschillende begrippen gehanteerd die als volgt worden gedefinieerd.

Begrippen

	Begrip	Definitie
1	Oorspronkelijke werkduur	Dit is de werkduur van de (potentiele) deelnemer voor deelname aan de regeling
2	Oorspronkelijke salaris	Dit is het salaris van de (potentiele) deelnemer gebaseerd op de oorspronkelijke werkduur
3	Werkelijke werkduur	Dit is de werkduur van de deelnemer aan de regeling
4	Werkelijke salaris	Dit is het (parttime) salaris van de deelnemer aan de regeling
5	Werkduur gerelateerde (DI-) toeslag	Dit is een toeslag van 10% van het salaris van de deelnemer op dat was gebaseerd op de oorspronkelijke werkduur
6	DI-toeslag als grondslag	Toeslag van 10% van het oorspronkelijke salaris; toeslag is basis voor vakantiegeld, vakantiedagen, roostervrije dagen, pensioen, excedent-pensioen, ziekengeld, WIA, B&O verhogingen, cao-verhogingen, netto-uitkeringen; de toeslag is niet van toepassing op andere werkduur en werkomstandigheden gerelateerde toeslagen

Uitwerking

De navolgende bepalingen zijn op de regeling van toepassing

1. Rechthebbenden zijn medewerkers die een contract hebben met Koppert voor onbepaalde tijd en die onder de werking vallen van de cao van Koppert en:
 - 65 jaar of ouder zijn
 - In een weekrooster werken met een duur van tenminste 25 uur
 - In een rooster werken met tenminste 3 werkdagen per week

De perioden waarover de werkgever het loon tijdens ziekte heeft doorbetaald, worden meegerekend.

⁶ De aanduiding van de regeling in termen van 80-90-90, mag niet geïnterpreteerd worden als een (pensioen-) toezegging; 80 refereert aan de resterende te werken tijd uitgedrukt in een percentage van de oorspronkelijke werkduur, de eerste 90 refereert aan het werkelijke salaris van de deelnemer en de tweede 90 refereert aan de pensioengrondslag van de deelnemer, zijnde het werkelijke salaris verhoogt met de werkduur gerelateerde (DI-) toeslag. Afhankelijk van de hoogte van het salaris is de opbouw pensioen van de deelnemer t.o.v. zijn oorspronkelijke opbouw meer of minder dan 90%, afdeling HR kan op verzoek van een potentiële deelnemer een indicatie geven van de pensioenopbouw van de potentiële deelnemer, BPL kan dit op verzoek exact berekenen.

2. De facto moet het werkaanbod naar evenredigheid van de werkduur vermindering verlaagd kunnen worden. Koppert kan het verzoek van de medewerker om deelname aan de regeling maximaal 3 maanden aanhouden, indien zij niet direct in de gelegenheid is de werkbelasting daadwerkelijk te verlagen.
3. Medewerkers die voldoen aan de voorwaarden voor deelname zoals genoemd onder 1 en 2 wordt éénmalig de mogelijkheid geboden om voor de periode nadat zij de leeftijd hebben bereikt van 65 jaar, 20% korter te gaan werken ten opzichte van hun oorspronkelijke werkduur per week. De inkorting van de werkduur in deze regeling is ingeval van fulltime werken begrensd tot 1 werkdag per week van maximaal 8 uur; voor medewerkers die parttime werken (maar minimaal 25 uur per week), is de inkorting 20% van de werkweek, naar rato van de oorspronkelijke werkduur.
4. Het salaris, de opbouw van pensioen en de basis voor premieberekening wordt met 20% verlaagd, met dien verstande dat er een DI-toeslag zal worden toegekend van 10% van het oorspronkelijke salaris. Deze toeslag is ook grondslag voor opbouw van het pensioen, zodat het salaris en de opbouw van pensioen effectief met slechts 10 % wordt verminderd.
5. Deze aangepaste werkduur en de uit deze regeling voortvloeiende salaris voorwaarden kan door de medewerker worden genoten tot het moment dat de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt of tot het moment dat de medewerker aangeeft terug te willen naar zijn oorspronkelijke werkduur per week.
6. Indien de medewerker voor zijn AOW gerechtigde leeftijd aangeeft terug te willen naar de oorspronkelijke werkduur per week, zal Koppert dit alleen honoreren indien er voldoende formatieruimte is en indien er consensus is over de mate waarin dit past in het DI-beleid van Koppert (waaronder leiding, medewerker, HR-adviseur, bedrijfsarts).
7. Voor de medewerker die terugkeert naar zijn oorspronkelijke werkduur per week vervalt de DI-toeslag. Tevens vervallen de rechten op deelname aan deze regeling.
8. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van WAO of WIA, kan aan de regeling deelnemen, mits deze voldoet aan de in 1 en 2 genoemde voorwaarden.
9. Deelnemers verplichten zich tot de daadwerkelijk beëindig van hun dienstverband bij Koppert op de datum dat zij uiterlijk AOW-gerechtigd worden waarbij het dienstverband van rechtswege stopt.
10. Het is de deelnemer niet toegestaan om tijd die doordat zij deelnemen aan de regeling niet werken werkzaamheden te gaan verrichten bij een andere werkgever of als zelfstandige
11. Deelnemers verrichten à priori geen overwerk; bij uitzondering zullen meer gewerkte uren dan de werkelijke werkduur door hen bij de eerst mogelijke gelegenheid in tijd worden gecompenseerd.
12. Werknemer en werkgever leggen in een overeenkomst de dag of dagen vast waarop de werknemer werkt, onder vermelding van deelname aan deze regeling.
13. Het verzoek tot deelname aan de regeling wordt minimaal 2 maanden voor ingangsdatum ingediend bij de leidinggevende middels het daarvoor bestemde formulier. Het formulier wordt ondertekend door leidinggevende ingediend bij HR. De regeling kan alleen per de 1^e van een maand ingaan.

14. Ingeval van het in werking treden van overheidsmaatregelen of branche gerelateerde regelingen of andere maatregelen van anderen dan Koppert voor rechthebbenden die resulteren in een lagere werkbelasting met compensatie van loonverlies, kan met instemming van cao-onderhandelingspartners deze regeling worden herzien of worden beëindigd.
15. Op het moment dat deze regeling of bepalingen in deze regeling strijdig zijn of strijdig worden bevonden met bestaande of nieuwe wetsbepalingen is dit reden om de regeling te herzien of met instemming van de cao-onderhandelingspartners de regeling te beëindigen.
16. De toepassing van deze regeling in de praktijk en de werking daarvan zal in het kader van de cao-besprekingen in 2020 worden geëvalueerd.

Ingangsdatum

17. Deze regeling gaat in per 1 december 2018

BIJLAGE 9

Protocol Horticoop

Protocol integratie Horticoop arbeidsvoorwaarden in Koppert
beloningssystematiek en regelingen

PRG A

Inleiding

Per 1 november 2018 heeft Koppert Biological Systems een deel van de bedrijfsvoering van Horticoop BV overgenomen. Hiertoe ontstond een situatie van overgang van onderneming en zijn ook de werknemers die gelieerd waren aan die bedrijfsvoering overgenomen. Om deze overgang goed te begeleiden is het protocol Koppert spelregels en processen bij overname van onderneming opgesteld. Conform dit protocol zijn werknemers eerst tijdelijk in een Koppert functie benoemd en daarna, bij gebleken geschiktheid, hebben zij een definitieve bevestiging hiervan ontvangen. Het integreren van de Horticoop arbeidsvoorwaarden binnen de Koppert systematiek wordt per 1 juli 2019 van kracht. Het onderliggende protocol 'Integratie Horticoop arbeidsvoorwaarden in Koppert beloningssystematiek en regelingen' geeft aan hoe deze integratie zal verlopen en welke spelregels gehanteerd zullen worden. Dit protocol is een bijlage van de cao van Koppert Biological Systems.

Reikwijdte

Dit protocol is van toepassing op 19 werknemers die per 1 november 2018 van Horticoop zijn overgegaan naar Koppert Biological Systems en definitief benoemd zijn in een Koppert functie. De gemiddelde leeftijd binnen de groep is 49 jaar en de gemiddelde diensttijd is 18 jaar.

Afspraken t.a.v. integratie

De HR afdeling van Koppert heeft samen met het AWWN de verschillen in arbeidsvoorwaarden en regelingen geanalyseerd. Vervolgens is overleg gevoerd met de vakbond en de OR ten aanzien van deze analyse en de voorgenomen integratie afspraken. Hierna heeft een personeelsbijeenkomst plaatsgevonden met de betreffende werknemers, een vertegenwoordiging van de vakbond en een vertegenwoordiging uit de OR. Een onafhankelijke pensioenadviseur is uitgenodigd om uitleg te geven over de verschillen in de pensioenregelingen. Na deze bijeenkomst zijn definitieve afspraken gemaakt t.a.v. de integratie. De afspraken betreffen:

Afspraken t.a.v. het integratieproces:

- Het protocol 'Koppert spelregels en processen bij overname van onderneming' en dit onderliggende protocol wordt gevolgd tot de integratie van de arbeidsvoorwaarden is geeffectueerd. Voor de invoering van de Horticoop arbeidsvoorwaarden binnen de Koppert systematiek, geldt dat deze in lijn moeten liggen met de genoemde protocollen.
- De ex-Horticoop werknemers behouden de rechten zoals zij die hadden bij Horticoop. Hiermee wordt bedoeld 'de waarde' van de rechten op het moment van overgang. De vorm van de rechten kan verschillen.
- Voor de beoordeling van de passendheid van de huidige beloning van de ex-Horticoop werknemers wordt van de definitief benoemde functie uitgegaan en daarbij behorende salaris en overige emolumenten conform Koppert beleid.

Afspraken t.a.v. arbeidsduur:

- Ex-Horticoop werknemers mogen een keuze maken voor de lengte van hun dienstverband: 40 uur is fulltime, 38 uur wordt na 1 juli 2019 als een parttime contract gezien en behandeld
- De Horticoop ADV-uren vervallen. Medewerkers gaan dus meer uren werken. In ruil komt een ADV afkoop. Deze wordt opgenomen in het salaris of (deels) verwerkt als persoonlijke toeslag als het salaris reeds de max. van de schaal heeft bereikt. Zie verdere informatie over de persoonlijke toeslag bij 'afspraken t.a.v. beloning'.
- Werknemers houden de leeftijds-/ diensttijdduren die zij per 30 juni 2019 hebben. Wel gaan zij vanaf dat moment mee in het Koppert beleid. Voor de meeste werknemers pakt het

Koppert beleid positiever uit. Voor een enkeling niet. Insteek is om voor deze werknemers het saldo recht per 30 juni 2019 te behouden en vanaf 1-07-2019 conform Koppert beleid verder op te bouwen.

- Verlof, ADV, buitengewoon verlof verloopt vanaf 1 juli 2019 allemaal volgens Koppert beleid.

Afspraken t.a.v. beloning:

- Voor alle directe werkduur gerelateerde beloningscomponenten (bijvoorbeeld Horticoop toeslag, ADV afkoop) geldt dat de cash gemaakte verschillen tussen de componenten met elkaar worden verrekend, het resultaat is vervolgens bruto salaris. Dit wordt bij het huidige salaris opgeteld.
- Op het moment dat het oorspronkelijke salaris vermeerderd met het resultaat uit bovenstaand punt uitstijgt boven de max. van de salarisschaal, wordt het meerdere een persoonlijke toeslag.
- Voor werknemers die worden beloond in schaal 1 t/m 6 wordt deze persoonlijke toeslag niet afgebouwd. Het zal bevroren worden voor hen. Voor werknemers die worden beloond in schaal 7 of hoger, wordt de persoonlijke toeslag wel afgebouwd met de verhogingen van de cao, bij herziening van de zwaarte van de functie indien die zwaarder is dan de oorspronkelijke waardering en bij promotie naar een zwaardere functie. De persoonlijke toeslag is basis voor alle verzekeringen, pensioen, vakantiegeld, bonus- en winstuitkeringen.
- Salarisgroeipectief betreft de groeimogelijkheid die een werknemer nog heeft binnen de van toepassing zijnde salarisschaal. Het merendeel van de ex-Horticoop werknemers krijgt meer salarisgroeipectief bij Koppert dan bij Horticoop omdat een schaal van toepassing is met een hoger maximum salaris. In een aantal gevallen levert de ex-Horticoop werknemer echter groeippectief in. Salarisgroeipectieven die de werknemers kenden bij Horticoop vervallen. Geplande loopbaangroei bij Horticoop wordt zoveel als mogelijk (met prioriteit) bij Koppert alsnog mogelijk gemaakt. Loopbaangroei wordt ook zoveel als mogelijk aangeboden aan werknemers die een persoonlijke toeslag hebben.
- De bonusregeling en winstdelingsregeling van Koppert gaan gelden. Hierdoor krijgen 10 werknemers recht op deelname aan de discretionaire bonusregeling die Koppert kent (2-8% bonus), 7 werknemers krijgen recht op deelname aan het Sales NL bonusbeleid van Koppert (max. 1,5 maandsalaris) en 1 werknemer krijgt recht op deelname aan de bonusregeling die geldt voor werknemers vanaf schaal 17 (max. 15% bonus).
- Het Koppert beleid ten aanzien toeslagen, inhoudingen voor bedrijfseigendommen en vergoedingen gaat gelden. Voor werknemers die een functie in de buitendienst hebben, ontstaat hierdoor recht op een internetvergoeding van max. EUR 30,- (op basis van overlegging van een factuur). Met deze afspraak vervalt de telefoonkostenvergoeding, de inhouding bijdrage I-Phone en de netto onkostenvergoeding zoals sommige ex-Horticoop werknemers die kenden. Er wordt een eenmalige netto afkoop over een termijn van 2 jaar voorzien in het geval werknemers er o.b.v. de Koppert regelingen erop achteruit gaan.

Afspraken t.a.v. overige secundaire arbeidsvoorwaarden:

- Bij het bereiken van het 12,5 jarig jubileum krijgen ex-Horticoop werknemers een bonus van 1 week salaris. Bij Koppert heeft men recht op een cadeaubon van 135 euro. Afgesproken is dat Koppert ex-Horticoop werknemers in juli 2019 een éénmalig afkoopbedrag (verschil 1 week salaris en de 135 euro van de cadeaubon) betaalt in het geval de werknemer in de periode 1 juli 2019 en 1 juli 2021 het 12,5 jarig jubileum zou hebben.
- 9 van de 19 werknemers hebben momenteel (uit hoofde van hun functie) recht op een leasewagen. Het Koppert leasewagenbeleid wordt per 1 juli 2019 van kracht voor hen. Ten

aanzien van de eigen bijdrage gaan de meeste werknemers minder betalen. Een paar werknemers gaan meer eigen bijdrage betalen. Voor deze werknemers geldt dat zij de eigen bijdrage conform Horticoop beleid blijven betalen tot hun leasewagen ingenomen moet worden vanwege het aflopen van het contract. Hierna gaan ook deze werknemers over op het Koppert beleid.

- Per 1 januari 2020 gaan de ex-Horticoop werknemers over van een beschikbare premieregeling bij Centraal Beheer naar een middelloonregeling bij BPL. In samenwerking met een onafhankelijke pensioenadviseur is een contante waarde berekening gemaakt waardoor de financiële gevolgen van deze wijziging zichtbaar worden. De Koppert pensioenregeling bij BPL is op alle aspecten positiever. Het resultaat komt echter negatief uit op het aspect wezenpensioen (Centraal Beheer heeft een garantie tot 27 jaar en BPL tot 24 jaar) en op het aspect ANW-Hiaat (Centraal Beheer heeft een hoger verzekerd bedrag die niet afhankelijk is van parttime percentage). De collega's die echter per 1 juli 2019 een arbeidsovereenkomst krijgen met Koppert BV, gaan per 1 juli 2019 al over op de middelloonregeling bij BPL. Koppert BV kent namelijk geen contract met Centraal Beheer. Qua eigen bijdrage wordt het Koppert beleid toegepast vanaf de startdatum deelname aan de BPL regeling. Aangezien de hoogte van de eigen bijdrage afhankelijk is van leeftijd en de Koppert regeling kwalitatief beter is, wordt de Koppert methodiek zonder compensatie toegepast.
- Vanaf 1 november 2018 geldt al de WGA-Hiaat Uitgebreid verzekering van Koppert en de WIA Excedent verzekering van Koppert. Deze verzekeringen waren kwalitatief beter dan de verzekeringen van Horticoop en Koppert had de mogelijkheid om de ex-Horticoop werknemers vanaf overgangdatum tegen gereduceerd tarief mee te nemen in deze verzekeringen. De eigen bijdrage is conform Horticoop beleid gebleven. Per 1 januari 2019 heeft Horticoop echter haar WGA verzekering ook kwalitatief verbeterd. Hiermee samenhangend hebben zij nieuwe afspraken gemaakt ten aanzien van de eigen bijdrage van werknemers. Waar de eigen bijdrage in 2018 nog lager was dan de eigen bijdrage die Koppert zou vragen, ligt deze sinds januari 2019 hoger. Per 1 juli 2019 wordt de eigen bijdrage voor deze verzekeringen in lijn gebracht met Koppert beleid.
- De reiskostenregeling van Koppert is voor de meeste werknemers die er recht op hebben positiever. Voor een enkeling val het minder positief uit, maar het verschil is verwaarloosbaar. Afgesproken is dat vanaf 1 juli 2019 de Koppert regeling wordt toegepast zonder compensatie.

Procesplanning

Datum	Actie	Betrokken
Februari 2019	Definitieve functiebenoemingen naar werknemers die in een passende functie zitten	HR/Betrokken managers
Februari 2019	Overleg met vakbond t.a.v. analyse en voorgenomen oplossingsrichtingen	HR/bond
April 2019	Overleg met OR t.a.v. analyse en voorgenomen oplossingsrichtingen	HR/OR
Mei 2019	Personeelsavond met vakbond, OR en pensioenadviseur waarna collectieve afspraken vast staan	HR/OR/bond/Pensioenadviseur
Mei/Juni 2019	Individuele gesprekken met werknemers en hun manager om uitwerking van afspraken op dat niveau inzichtelijk te maken	HR/Betrokken management

Juni 2019	Nieuwe arbeidsovereenkomsten sluiten met de werknemers zodat de nieuwe afspraken bevestigd worden. Anciënniteit Horticoop wordt behouden	HR
1 juli 2019	Startdatum integratie	

Tenslotte

Koppert meent met dit protocol passende afspraken gemaakt te hebben t.a.v. geconstateerde verschillen. In het geval zaken toch nog niet voorzien zijn en gedekt zijn in dit protocol, is afgesproken dat de overlegpartijen opnieuw om tafel gaan en alsnog afspraken maken.

A. Martinus
 bestuursder FNV Agrarisch Groen



C. P. H. Böeseken



Bestuurder CNV Vakmensen