

Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)

2023 -2024

groeïend inzicht



Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een automatisch gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Eurofins Agro.

Eurofins Agro stelt zich niet aansprakelijk voor eventuele schadelijke gevolgen die kunnen ontstaan bij het gebruik van gegevens uit deze uitgave.

Eurofins Agro Testing Wageningen b.v.
Binnenhaven 5
6709 PD Wageningen
Nederland

Telefoon 088-876 1010
E-mail hrm-agro@eurofins.com

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Eurofins Agro Testing Wageningen b.v.

De ondergetekenden,

Eurofins Agro Testing Wageningen b.v. te Wageningen



De heer J. van Benthum
Statutair Directeur
Eurofins Agro Testing Wageningen b.v.

PARTIJ TER ENE ZIJDE

en

Vereniging FNV te Utrecht,

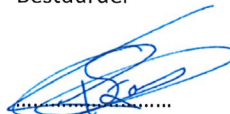


De heer M. Gafki
Bestuurder

Vereniging CNV Vakmensen te Utrecht,



De heer E. Honkoop
bestuurder



De heer P. Fortuin
Voorzitter

elk voor zich PARTIJ TER ANDERE ZIJDE

verklaren de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Eurofins Agro Testing Wageningen b.v. te hebben gesloten.

Inhoud

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Eurofins Agro Testing

Wageningen b.v.	3
Artikel 1 Begrippen.....	6
Artikel 2 Vakbondsfaciliteiten	7
Artikel 3 Verplichtingen van werkgever en werknemer	8
Artikel 4 Nevenwerkzaamheden.....	8
Artikel 5 Geheimhouding, Onpartijdigheid en Intellectueel eigendom.....	9
Artikel 6 Het dienstverband	9
Artikel 7 Einde van de dienstbetrekking	10
Artikel 8 Werktijdenregeling	10
Artikel 9 Sancties/ schorsing/ ontslag op staande voet.....	11
Artikel 10 Beloning.....	12
Artikel 11 Jubileumuitkering	12
Artikel 12 Pensioenregeling	13
1. Pensioenregeling Eurofins Agro Testing Wageningen B.V.	13
2. Uitgangspunten voor de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2021	13
3. Hoofdkenmerken beschikbare premiereregeling per 1 januari 2021	14
4. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder.....	16
5. Openbreekclausule.....	16
6. Premievoorbehoud.....	16
7. Eenzijdig wijzigingsbeding	16
Artikel 13 Loopbaanscan	17
Artikel 14 Uitkering bij overlijden	17
Artikel 15 Ziektekostenverzekering.....	17
Artikel 16 Verlofregeling	18
Artikel 17 Vakantieregeling	20
Artikel 18 Seniorenregeling.....	21
Artikel 19 Vakantietoeslag	21
Artikel 20 Arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 21 Herplaatsen gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers	22
Artikel 22 Individueel Keuze Budget (IKB).....	22
Artikel 23 Gebruik uitzend- en payrollkrachten.....	23
Artikel 24 Vergoedingen.....	23
Artikel 25 Scholing.....	24

Artikel 26	Aanvullingsregeling WW.....	24
Artikel 27	Vitaliteit	24
Artikel 28	Structuurwijzigingen.....	25
Artikel 29	Duur van de Collectieve arbeidsovereenkomst	25
Bijlage 1	26	
Bijlage 1	Adressen werknemersorganisaties	26
Bijlage 2	Functie rangordelijst.....	27
Bijlage 3	Salarissen	29
	Salarisschaal Eurofins Agro met ingang van 1-3-2023	29
	Salarisschaal Eurofins Agro met ingang van 1-7-2023	29
Bijlage 4	Protocol.....	30

Artikel 1 Begrippen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** Eurofins Agro Testing Wageningen (Eurofins Agro) de partij ter ene zijde
2. **Werknemersvereniging:** elk der partijen ter andere zijde.
3. **Werknemer:** iedereen die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.
4. **Partner:** de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring duurzaam samenwoont op eenzelfde adres.
5. **OR:** de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
6. **Maand:** een kalendermaand.
7. **Week:** een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
8. **Maandsalaris:** het bruto maandsalaris dat op grond van de indeling in de salarisschaal wordt toegekend
9. **Maandinkomen:** het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen
10. **Jaarinkomen:** 12 keer het maandinkomen inclusief vaste toeslagen.
11. **Jaarsalaris:** 12 keer het maandsalaris
12. **Jaaruren:** het aan het begin van het kalenderjaar te bepalen, aantal SVW/werkbare dagen voor dat kalenderjaar vermenigvuldigd met 8 (261 dagen x 8 = 2088 jaaruren).
13. **BW:** Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).
14. **Personeelsregelingen:** door werkgever op te stellen personeelsregelingen. De personeelsregelingen zijn te vinden op het Intranet van Eurofins Agro bv. Eventueel kan de betreffende regeling via de afdeling HRM aan de werknemer worden verstrekt.
15. **Algemene prijscompensatie (APC):** het door CBS gehanteerde prijsindexcijfer
16. **Initiële verhoging:** jaarlijkse aanpassing van de salarisschalen met een nader overeen te komen percentage.
17. **Deeltijdwerker:** indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer als bedoeld in artikel 8 zijn de bepalingen in tijd en geld van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

18. **Budget:** het door de CEO van Eurofins Scientific goedgekeurde (vastgestelde) jaarbudget van Eurofins Agro, waarbij door de accountant tijdens de jaarafsluiting wordt vastgesteld wat het werkelijke resultaat is geworden.
19. Een **mantelzorger** is een werknemer die langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.
20. Een **uitzendkracht** is een werknemer die door een uitzendorganisatie ter beschikking wordt gesteld van een opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die opdrachtgever werkzaam te zijn. De uitzendkracht is in dienst van en heeft een arbeidsovereenkomst met de uitzendorganisatie.
21. Een **payroll kracht** is een werknemer met een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. De payrollovereenkomst komt tot stand na werving van de werknemer door de derde, niet door de werkgever. De werkgever vervult in redelijkheid de taken die hij van rechtswege als werkgever draagt en de dienstverlening van de ter beschikking stellende werkgever richt zich in het bijzonder op betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie.

Artikel 2 Vakbondsfaciliteiten

1. Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
- a. De werkgever zal op verzoek van de werknemersvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
 - b. Het bestuur van een bedrijfsledengroep vergadert in beginsel buiten werktijd. Bij incidentele aanvragen voor overleg met kaderleden in de binnendienst tijdens werktijd zullen deze aanvragen - voor zover de werkzaamheden dit toelaten - in principe positief worden beoordeeld.
 - c. De werkgever stelt - als regel buiten werktijd - op verzoek van de bedrijfscontactpersoon of het bestuur van een bedrijfsledengroep, de werkruimte beschikbaar voor vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep en/of alle leden, al of niet met aanwezigheid van een bezoldigde functionaris van de vakvereniging.
 - d. De werkgever is bevoegd - onder opgaaf van redenen - de verleende faciliteiten op te schorten in geval de bedrijfscontactperso(o)n(en), een bestuur van een bedrijfsledengroep, c.q. de werknemersverenigingen zich niet aan de gestelde uitgangspunten, regels of bestaande afspraken houden.
 - e. De bestuursleden van bedrijfsledengroepen en de bedrijfscontactperso(o)n(en) worden vanwege hun werkzaamheden in het kader van vakbondswerk niet benadeeld in hun positie in de onderneming.
 - f. Voor zover kaderleden van de werknemersverenigingen als zodanig bij de werkgever bekend zijn gemaakt, wordt aan hen dezelfde rechtsbescherming toegekend als aan de leden van de ondernemingsraad.

2. Werkgever zal jaarlijks een bedrag aan de werknemersverenigingen betalen, conform de vigerende AWWN-werkgeversbijdrage, ter tegemoetkoming in de kosten van de werkzaamheden van de werknemersverenigingen.
3. Vakverenigingen verbinden zich de door hen krachtens deze regeling ontvangen bedragen te zullen besteden voor het rechtenpakket van hun leden en voor algemene activiteiten ten behoeve van die leden. Zij garanderen dat deze bijdragen niet zullen worden gebruikt voor stortingen in hun weerstandskassen of het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen activiteiten.
4. De werkgever zal de vakverenigingen zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, opdat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.
Jaarlijks zal werkgever aan de vakverenigingen het jaarverslag van werkgever toezenden.

Artikel 3 Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. De werkgever is verplicht als een goede werkgever te handelen.
2. De werknemer is verplicht de door of vanwege de werkgever opgedragen passende werkzaamheden naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten.
3. De werkgever zal maatregelen treffen die er op zijn gericht dat ongewenste omgangsvormen in de onderneming worden tegengegaan. Voorts is er ten behoeve van een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste omgangsvormen een klachtenprocedure ontwikkeld en een vertrouwenspersoon aangewezen. Deze procedure staat vermeld in de daarvoor bestemde systemen.
4. In individuele gevallen kan voor de werknemer in gunstige zin van de CAO worden afgeweken.
5. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen - Werkgever geeft aan grote waarde te hechten aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en zal daarom geen zakendoen met malafide bedrijven of bedrijven die aantoonbaar Nederlandse CAO's ontduiken.

Artikel 4 Nevenwerkzaamheden

1. De medewerker die nevenwerkzaamheden en/of bezigheden verricht ten behoeve van derden - al dan niet in de vorm van het zelfstandig uitoefenen van een bedrijf, en al dan niet bezoldigd - is verplicht aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van zijn nevenbezigheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
2. Indien de nevenwerkzaamheden en -bezigheden naar oordeel van de werkgever schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel de zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verbieden dan wel toestaan onder nader overeen te komen voorwaarden. De werkgever zal de medewerker binnen 8 weken hiervan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte stellen.

Artikel 5 Geheimhouding, Onpartijdigheid en Intellectueel eigendom

1. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals informatie over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan, de producten en de gevolgde procedures. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. Het werk binnen Eurofins Agro moet onpartijdig worden uitgevoerd, dus zonder dat persoonlijke commerciële, financiële of andere belangen een rol spelen.
3. Naast het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten geldt het volgende. De werkgever heeft het uitsluitende recht op de door de medewerker in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.

Artikel 6 Het dienstverband

1. Het dienstverband van de werknemer wordt geacht in te gaan of te zijn ingegaan op de dag, vermeld als datum van indiensttreding in de met hem te sluiten schriftelijke arbeidsovereenkomst. In deze schriftelijke arbeidsovereenkomst moet verwezen worden naar de CAO. Indien een proeftijd overeengekomen is, wordt deze opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
2. Bij de vaststelling van de dienstjaren wordt alleen de periode geteld, die ononderbroken in dienst van de werkgever is doorgebracht. Onderbrekingen die het gevolg zijn geweest van de militaire dienstplicht, c.q. vervangende dienstplicht, gelden niet als onderbreking van het dienstverband.
3. Uitzondering ketenbepaling voor agrarisch seizoenswerk
Voor functies met een seizoenmatig karakter (zie functies hieronder) wordt conform het bepaalde in het dertiende lid van artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek de tussenpoos van artikel 7:668a lid 1 BW verkort tot 3 maanden.
Voor medewerkers in genoemde functies met een contract tot en met 9 maanden geldt:
 - Maximaal 3 contracten met een gezamenlijke duur tot ten hoogste 9 maanden (inclusief onderbrekingen) kunnen worden aangegaan voordat er een contract voor onbepaalde tijd ontstaat.
 - Keten kan worden onderbroken met een tussenpoos tussen 2 contracten van ten minste 3 maanden en een dag.
 - Het betreft seizoenarbeid. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de medewerker vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoen overeenkomst.
 - De wettelijke transitie-vergoeding blijft van kracht.

Dit is van toepassing op de volgende functies:

- Monsternemer
- Medewerker OVM
- Chauffeur
- Medewerker Customer Support
- Laborant

Artikel 7 Einde van de dienstbetrekking

1. Anders dan ten gevolge van een dringende reden, als vermeld in artikel 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek, en behoudens tijdens de proeftijd, dienen bij opzegging van de arbeidsovereenkomst de volgende opzegtermijnen in acht genomen te worden:
 - a. Bij een dienstverband korter dan 5 jaar: voor werkgever en werknemer 1 maand.
 - b. Bij een dienstverband van langer dan 5 en korter dan 10 jaar: voor werkgever 2 maanden en werknemer 1 maand.
 - c. Bij een dienstverband van langer dan 10 jaar en korter dan 15 jaar: door werkgever 3 maanden en werknemer 1 maand.
 - d. Bij een dienstverband van 15 jaar of langer: door werkgever 4 maanden en werknemer 1 maand.
2. De pensioneringsdatum wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. De werknemer vraagt hiertoe uiterlijk een half jaar voor de gewenste datum van uittreding een gesprek aan bij de werkgever. In het gesprek komen ook de (on)mogelijkheden van deeltijd pensioen aan de orde en een eventuele mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd in deeltijd te blijven doorwerken.

Het pensioneringsgesprek vindt op zijn laatst een half jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd plaats. Indien het werkgever en werknemer niet lukt gezamenlijk een pensioneringsdatum vast te stellen, dan bepaalt deze CAO de pensioneringsdatum op de wettelijk vastgestelde AOW-leeftijd.

Artikel 8 Werktijdenregeling

1. Uitgangspunten van de werktijdenregeling zijn o.a.:
 - Standaard arbeidsduur: gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis.
 - Maximum arbeidstijden (structureel): gemiddeld 45 uur per week (585 uur per 13 weken = kwartaal).
2. Daarnaast zal binnen Eurofins Agro bv uitgegaan worden van:
 - Een jaarurennorm per kalenderjaar.
 - Dagdienstvenster: van 07.00 uur tot 19.00 uur.
3. Werkgever zal, indien noodzakelijk, jaarlijks met de OR overleg voeren over de werktijdenregeling. Het overleg zal worden gevoerd over de concrete inhoud van de werktijdenregeling en de wijzigingen die werkgever hierin wil aanbrengen. Een onderdeel van dit overleg is het vaststellen van de z.g. piek- en dalperioden d.w.z. perioden met respectievelijk veel en weinig seizoensgebonden werkaanbod. Deze perioden kunnen per BU/afdeling en eventueel per functiegroep differentiëren.

Uitgaande van de met de Ondernemingsraad gemaakte afspraken over de per BU/afdeling variabele piek- en dalperioden, zullen vervolgens werkroosters per Business Unit (BU) / afdeling vastgesteld worden.

4. Meer- en minderuren

Door het gevarieerde aanbod van het werk zullen medewerkers doorgaans gedurende piekperioden meer uren werken dan de standaard arbeidsduur. In dalperioden zal dit in veel gevallen minder zijn.

Van deze meer en/of minder gewerkte uren zal per medewerker met behulp van een z.g. 'Urenrekening' het tegoed worden bijgehouden.

Het tegoed aan meeruren kan aangewend worden

- Opname van verlof

5. Overwerk/ overuren

Overwerk, bij een fulltime dienstverband, is een vooraf door werkgever geaccordeerd meer werken t.o.v. de jaaruren.

Van overuren zal de basis (100%) worden meegerekend in de jaaruren.

Daarnaast geldt voor overuren een z.g. inconveniëntentoeslag (opslagpercentage).

De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt.

De volgende opslagpercentages zijn van toepassing:

maandag t/m vrijdag	van 19.00 uur tot 22.00 uur:	50 %
	van 22.00 uur tot 07.00 uur:	100 %
zaterdag	van 07.00 uur tot 19.00 uur:	75 %
zaterdag van 19.00 uur tot maandag 07.00 uur en op feestdagen:		100 %

De inconveniëntentoeslag (50/75/100%) zal maandelijks worden uitbetaald.

6. De bepalingen inzake meer-/minderuren en overuren zijn van toepassing op medewerkers die gesalarieerd worden conform schaal 1 t/m 8.

7. Medewerkers die op basis van een z.g. tweeploegendienst werken krijgen over de gewerkte uren in deze dienst 12,5 % toeslag van het bruto maandsalaris. Deze ploegentoeslag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag en wordt tijdens ziekte en verlof doorbetaald.

Artikel 9 Sancties/ schorsing/ ontslag op staande voet

1. De werkgever kan de werknemer schorsen wanneer het vermoeden bestaat van een zodanig ernstig vergrijp dat dit na onderzoek zal kunnen leiden tot een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Deze schorsing kan slechts plaatsvinden met behoud van salaris voor de tijd van ten hoogste zeven dagen.

- Indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid onjuist blijkt te zijn, zal deugdelijke rehabilitatie van de werknemer volgen.

Artikel 10 Beloning

De salarisschalen en beloningsregels zijn opgenomen in bijlage 3 van deze CAO.

- Per 1 maart 2023 worden de brutosalarissen en de salarisschalen initieel verhoogd met 4%
- Een eenmalige uitkering in maart 2023 van € 500,- bruto voor alle vaste medewerkers.
- Met ingang van 1 juli 2023 worden de salarissen en de salarisschalen op fulltime basis met € 100,- bruto verhoogd.
- Per 1 januari 2024 bedraagt de loonontwikkeling minimaal 3.5% en maximaal 4%. De loonsverhoging in 2024 wordt gekoppeld aan de jaarmutatatie CPI over 2023, waarbij er minimum- en maximumafspraken zijn vastgesteld. Mocht de jaarmutatatie CPI over 2023 hoger uitkomen dan 4 %, zullen partijen met elkaar in overleg treden over hoe dit verschil wordt opgevangen.
- De eindejaarsuitkering is 0.75% van het jaarsalaris.

Minimum bruto uurloon

Per 1 januari 2023 bedraagt het minimum bruto cao-uurloon € 14,- . . Een uitzondering hierop is de groep tijdelijke medewerkers die in een periode van onderbezetting (b.v. vakantie) voor maximaal 2 maanden worden ingeleend om ondersteunende werkzaamheden te verrichten die niet overeenkomen met een formele functie zoals vermeld in de CAO. Zij ontvangen het wettelijk minimumloon plus 10%. Ook medewerkers die vanuit een maatschappelijk project bij Eurofins Agro worden geplaatst, bijvoorbeeld statushouders, en die nog niet in staat zijn een functie volledig in te vullen, ontvangen een salaris van het minimumloon plus 10%.

Eindejaarsuitkering

- De eindejaarsuitkering zal aan de werknemer tegelijk met het salaris over de maand december worden uitbetaald.
- De eindejaarsuitkering wordt naar evenredigheid berekend indien de arbeidsovereenkomst in het lopende kalenderjaar korter dan dat jaar zal (blijken te) zijn. Het vorenstaande geldt eveneens indien in de loop van het kalenderjaar met de werknemer een wijziging van de arbeidsduur wordt overeengekomen. Indien de werknemer ten gevolge van de hiervoor genoemde omstandigheden een te hoog bedrag aan eindejaarsuitkering heeft ontvangen, is hij gehouden het te veel aan hem uitbetaalde te restitueren, hetgeen voor zover mogelijk, in beginsel gebeurt door middel van inhouding op het (laatste) salaris.

Artikel 11 Jubileumuitkering

De werknemer die een diensttijd van 12^{1/2}, 25 of 40 jaar heeft bereikt, zal een uitkering worden toegekend wegens trouwe dienst. Deze jubileumuitkering bedraagt een kwart maandsalaris bij een 12^{1/2}-jarig, een maandsalaris bij een 25-jarig en een anderhalf maandsalaris bij een 40-jarig dienstverband. Alle bedragen/financiële regelingen vallen binnen de fiscale regelgeving.

Artikel 12 Pensioenregeling

1. Pensioenregeling Eurofins Agro Testing Wageningen B.V.
 - 1.1 Werknemers nemen deel aan de pensioenregeling met de hiernavolgende uitgangspunten en hoofdkenmerken.
 - 1.2 Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement.
 - 1.3 Ter uitvoering van de pensioenregeling heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds. De overeenkomst met Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds is aangegaan voor de duur van 1 jaar (tot 1 januari 2022) en wordt in beginsel jaarlijks stilzwijgend verlengd.
 - 1.4 Onder pensioenregeling wordt verstaan de pensioenregeling zoals vastgelegd in dit artikel.
 - 1.5 De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement voor Eurofins bij Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
 - 1.6 Indien en voor zover Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds het pensioenreglement wijzigt, wordt de pensioenregeling automatisch hieraan aangepast.
 - 1.7 De bepalingen in dit artikel zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.
2. Uitgangspunten voor de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2021
 - 2.1 De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling. De pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet.
 - 2.2 De hoogte van de beschikbare premie is gebaseerd op een staffel II op basis van een rekenrente van 2%. De exacte hoogte van de staffel (benuttingspercentage) is afhankelijk van het beschikbare pensioenbudget zoals bepaald in 2.3.
 - 2.3 Partijen zijn een maximumpremie (inclusief risicopremies en uitvoeringskosten) overeengekomen: een jaarlijkse procentuele premie van 25,2% van de pensioengrondslag van werkgever van de bij Centraal Beheer APF aangemelde deelnemers.
 - 2.4 De maximum premie ter hoogte van 25,2% van de pensioengrondslag in de pensioenregeling is inclusief werknemersbijdrage.

- De werknemersbijdrage in de pensioenregeling is vastgesteld op 6,66% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage kan per 1 januari 2024 door CAO-partijen worden aangepast.
 - De werkgeversbijdrage bedraagt maximaal 18,54% van de pensioengrondslag.
- 2.5 Eens per 3 jaar wordt geëvalueerd of de premie voor de pensioenregeling inclusief verzekeringen nog binnen de maximumpremie van 25,2% van de pensioengrondslag valt. Dit zal voor de eerste maal gebeuren in het jaar 2024.
- 2.6 Indien op het moment van evaluatie de totale pensioenlast hoger is dan de maximum premie van 25,2% van de pensioengrondslag, dan wordt de staffel voor toekomstige pensioenopbouw per 1 januari van het daarop volgende jaar (voor het eerst per 1 januari 2024) automatisch op zodanige wijze naar rato verlaagd dat de maximum premie niet wordt overschreden, tenzij CAO partijen voor 1 december van het jaar waarin de evaluatie plaatsvindt overeenstemming bereiken over een aanpassing van de maximum premie. De verlaging van de staffel is niet van invloed op het reeds opgebouwde pensioenkapitaal in de pensioenregeling.
- 2.7 Indien op het moment van evaluatie de totale pensioenlast lager is dan de maximum premie van 25,2% van de pensioengrondslag, dan wordt de staffel voor toekomstige pensioenopbouw per 1 januari van het daarop volgende jaar (voor het eerst per 1 januari 2024) automatisch op zodanige wijze naar rato verhoogd dat de maximum premie niet wordt overschreden, tenzij CAO partijen voor 1 december van het jaar waarin de evaluatie plaatsvindt overeenstemming bereiken over een aanpassing van de maximum premie. De staffel wordt niet verder verhoogd dan fiscaal maximaal is toegestaan.
- 2.8 Met het voldoen van de jaarlijkse maximumpremie aan Centraal Beheer APF van 25,2% van de pensioengrondslag heeft de werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de pensioenregeling voldaan. De werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de maximumpremie zoals bepaald in dit artikel.
- 2.9 Uitgangspunt bij een aanpassing van de pensioenregeling in het kader van het Nationale Pensioenakkoord, is de maximumpremie zoals beschreven in artikel 2.3 en 2.4.

3. Hoofdkenmerken beschikbare premieregeling per 1 januari 2021

Kenmerken	Pensioenregeling vanaf 1-1-2021
Soort regeling	De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling.
Deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die de 21-jarige leeftijd heeft bereikt en voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar; als 68 wordt aangepast in het pensioenreglement dan wijzigt automatisch de pensioenregeling.
Pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris bestaat uit: - Het bruto jaarsalaris (basissalaris) - De beschrijving hiervan is: het vaste periode salaris inclusief vakantiegeld, vaste persoonlijke toeslagen (inclusief stand by regeling) en indien van toepassing de eindejaarsuitkering.

Kenmerken	Pensioenregeling vanaf 1-1-2021																						
	<p>Het pensioengevend salaris bevat geen elementen die niet pensioengevend mogen zijn volgens de Wet op de loonbelasting 1964 en daarop gebaseerde besluiten.</p> <p>Het pensioengevend salaris bedraagt maximaal € 112.189 (grens Witteveen kader 2021, wordt jaarlijks aangepast).</p>																						
Franchise	Ouderdomspensioen en partnerpensioen: € 14.544 (cijfer 2021).																						
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus Franchise.																						
Premiepercentages/ Staffel per 1 januari 2021	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Leeftijd</th> <th>% pensioengrondslag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21 t/m 24 jaar</td> <td>14,40%</td> </tr> <tr> <td>25 t/m 29 jaar</td> <td>15,70%</td> </tr> <tr> <td>30 t/m 34 jaar</td> <td>17,10%</td> </tr> <tr> <td>35 t/m 39 jaar</td> <td>18,50%</td> </tr> <tr> <td>40 t/m 44 jaar</td> <td>20,10%</td> </tr> <tr> <td>45 t/m 49 jaar</td> <td>21,80%</td> </tr> <tr> <td>50 t/m 54 jaar</td> <td>23,80%</td> </tr> <tr> <td>55 t/m 59 jaar</td> <td>25,90%</td> </tr> <tr> <td>60 t/m 64 jaar</td> <td>28,60%</td> </tr> <tr> <td>65 tot 68 jaar</td> <td>31,30%</td> </tr> </tbody> </table>	Leeftijd	% pensioengrondslag	21 t/m 24 jaar	14,40%	25 t/m 29 jaar	15,70%	30 t/m 34 jaar	17,10%	35 t/m 39 jaar	18,50%	40 t/m 44 jaar	20,10%	45 t/m 49 jaar	21,80%	50 t/m 54 jaar	23,80%	55 t/m 59 jaar	25,90%	60 t/m 64 jaar	28,60%	65 tot 68 jaar	31,30%
Leeftijd	% pensioengrondslag																						
21 t/m 24 jaar	14,40%																						
25 t/m 29 jaar	15,70%																						
30 t/m 34 jaar	17,10%																						
35 t/m 39 jaar	18,50%																						
40 t/m 44 jaar	20,10%																						
45 t/m 49 jaar	21,80%																						
50 t/m 54 jaar	23,80%																						
55 t/m 59 jaar	25,90%																						
60 t/m 64 jaar	28,60%																						
65 tot 68 jaar	31,30%																						
Betreft staffel waarin wordt gespaard voor een ouderdoms- en partnerpensioen vanaf pensioenricht leeftijd	<p>De hoogte van de beschikbare premie is gebaseerd op een staffel II op basis van een rekenrente van 2%, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2 inzake de maximumpremie.</p> <p>Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.</p>																						
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Bij overlijden tijdens dienstverband is een partnerpensioen verzekerd op risicobasis: 1,3125% per dienstjaar berekend over het gemiddelde pensioengevende salaris minus de franchise. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2021 wordt niet in aanmerking genomen.																						
Wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Bij overlijden tijdens dienstverband is een wezenpensioen verzekerd op risicobasis: 20% van het Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband, tot 27 jaar.																						
ANW-hiaatverzekering	Collectieve verplichte verzekering (hoogte € 8.329, cijfer 2020). Dit cijfer wordt jaarlijks aangepast aan de stijging van de AOW. Na ingang is de duur van de uitkering uiterlijk tot AOW-ingangsdatum van de achterblijvende partner.																						
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	6 klassen, staffelvolgend.																						
Toeslagverlening (indexatie)	Niet van toepassing.																						
Werknemersbijdrage	6,66% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage kan per 1 januari 2024 door CAO-partijen worden aangepast.																						
Bijsparen	De werknemers hebben de mogelijkheid om extra individueel pensioen te sparen binnen de fiscale kaders. De extra premie komt volledig voor rekening van de werknemer.																						

4. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder

- 4.1 De tot en met 31 december 2020 opgebouwde pensioenaanspraken bij BPL zijn per 1 januari 2021 premievrij gemaakt. Er zal geen collectieve waardeoverdracht plaatsvinden naar Centraal Beheer APF.
- 4.2 Eventuele toeslagverlening is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Het bestuur van BPL beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals BPL dat uitvoert.
- Er vindt geen aanvullende indexatieverlening plaats vanuit de premie.
- 4.3 BPL kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. BPL informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.

5. Openbreekclausule

- 5.1 Indien zich tijdens de looptijd van deze CAO wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds dan wel op last van de fiscus, dan zullen partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.
- 5.2 Wanneer het Nationale Pensioenakkoord van kracht wordt en dit aanleiding geeft de pensioenregeling te herzien, adviseert de werkgroep pensioen CAO partijen tijdig over de implementatie ervan. Een aanpassing van de pensioenregeling aan de nieuwe wettelijke kaders, zal aanleiding zijn voor het tussentijds wijzigen van deze CAO.

6. Premievoorbehoud

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

7. Eenzijdig wijzigingsbeding

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

Artikel 13 Loopbaanscan

De werknemer kan eenmaal per 3 jaren een zogenaamde loopbaanscan laten uitvoeren. De kosten, tot een maximum van €1.000,- (excl. btw) per 3 jaren, zijn voor rekening van de werkgever.

De werknemer is vrij om te kiezen bij welk instituut/organisatie de scan wordt uitgevoerd, mits dit een erkende scan is. De aanmeldprocedure loopt via de werkgever.

Artikel 14 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend maandinkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaats vond, plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Toeslagenwet.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
- b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a. is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, als de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Geen uitkering is verschuldigd, voor zover ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Toeslagenwet.

Artikel 15 Ziektekostenverzekering

Eurofins Agro heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten bij CZ voor haar medewerkers. Eurofins Agro geeft een werkgeversbijdrage van 40% over het 'plus collectief' of 'top collectief' pakket(ten) voor werknemers en zijn of haar niet-werkende partner/geen inkomen hebbende (en zijn/haar thuiswonende kinderen tot 18 jaar). Deze werkgeversbijdrage geldt bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime aanstelling wordt een en ander naar rato bepaald.

Artikel 16 Verlofregeling

Betaald verlof

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

1. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
 - b. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - c. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een kind of pleegkind van de werknemer dan wel bij het overlijden van de (schoon)ouders van de werknemer;
 - d. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van, een niet onder c. genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d. van dit artikellid is genoemd;
 - e. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
 - f. gedurende de voor het noodzakelijke bezoek aan arts of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
 - g. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

 - a. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - c. gedurende één dag of dienst maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;

- d. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
- het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
 - Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal per vakvereniging ten hoogste vijf dagen bedragen.
- e. gedurende maximaal vijftien dagen in zes jaren voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd voor het deelnemen aan doelgerichte samenkomsten/bijeenkomsten ter voorbereiding op de pensionering.
3. De werknemer kan binnen vier weken na de geboorte van een kind doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg voor geboorteverlof, gedurende eenmaal het aantal werkuren per week. .
4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont; de ouder van de werknemer.

In overleg met de werkgever kan, ook in geval van mantelzorg mits aantoonbaar, in positieve zin worden afgeweken van de hierboven genoemde regels bij betaald verlof.

Onbetaald verlof

1. Werknemer heeft recht op palliatief-, adoptie- en ouderschapsverlof conform wettelijke regelingen. De werkgever kan in het geval van bijzondere omstandigheden die de werknemer treffen onbetaald verlof toekennen.
2. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in art. 628 van het Burgerlijk Wetboek geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen indien ten gevolge van vorst, sneeuw en/of hoogwater en de gevolgen daarvan - ter beoordeling van de werkgever - het werk geen voortgang kan vinden. Bij schriftelijke mededeling over stillegging van het werk gaat de onderbreking uiterlijk in op de daaropvolgende werkdag.

Artikel 17 Vakantieregeling

1.
 - a. De werknemer, die op 1 januari in dienst van de werkgever was, heeft in dat kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen (200 uur) met behoud van loon.
 - b. Op wettelijke feestdagen, en in een lustrumjaar ook op Bevrijdingsdag, wordt als regel niet gewerkt, met behoud van loon.
 - c. Voor iedere maand of gedeelte van een maand dat de werknemer na 1 januari in dienst treedt, wordt de vakantieduur als bedoeld onder a. met een evenredig deel verminderd. Het totaal aantal vakantiedagen wordt op hele dagen naar boven afgerond.
 - d. Werknemers die de dienst verlaten, hebben - indien en voor zover zij in het lopende kalenderjaar nog geen vakantie genoten - recht op vakantie, evenredig aan het aantal maanden dienstverband dat zij na 1 januari nog in dienst zijn. Het totaal wordt op hele uren naar boven afgerond. Deze vakantie wordt als regel zodanig genoten dat de laatste dag daarvan samenvalt met de datum van ontslag.
2. Met ingang van 1 januari 2024 vervalt de onderstaande opbouw van extra verlof op basis van de duur van het dienstverband of op basis van leeftijd. Dit betekent dat het verlof, zoals onderstaand opgebouwd tot 1 januari 2024 bevroren wordt en dat na 1 januari 2024 geen extra verlof meer wordt opgebouwd.
 - langer dan 5 jaar in dienst of ouder dan 30 jaar zijn 1 dag extra verlof
 - langer dan 10 jaar in dienst of ouder dan 35 jaar zijn 2 extra dagen verlof
 - langer dan 15 jaar in dienst of ouder dan 40 jaar zijn 3 extra dagen verlof
 - langer dan 20 jaar in dienst of ouder dan 45 jaar zijn 4 dagen extra verlof
 - langer dan 25 jaar in dienst of ouder dan 50 jaar zijn 5 dagen extra verlof.
3. Per kalenderjaar worden 10 Adv-dagen (80 uur) toegekend. Door de werkgever kunnen jaarlijks 3 Adv-dagen voor verplichte opname worden aangewezen. Deze dienen voor 1 februari in overleg met de Ondernemingsraad te worden vastgesteld.
4. Van de toegekende vakantiedagen moeten tenminste twee weken (10 werkdagen) aaneengesloten worden opgenomen. Deze aaneengesloten periode wordt in onderling overleg vastgesteld.
5. Verleend verlof kan worden ingetrokken, indien gewichtige redenen van dienstbelang - ter beoordeling door de werkgever - dit noodzakelijk maken. Alle hieruit ontstane geldelijke schade zal aan de werknemer worden vergoed.
6. Als toepassing van dit artikel voor de individuele werknemer onredelijke en onbillijke situaties tot gevolg heeft, kan de werkgever hiervoor ten gunste van de werknemer afwijken.
7. Werknemers kunnen, na overleg met hun leidinggevende, per kalenderjaar maximaal 5 ADV en/of bovenwettelijke vakantiedagen laten uitbetalen.

Artikel 18 Seniorenregeling

Aan werknemers wordt de mogelijkheid geboden om vanaf 9 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd de wekelijkse arbeidsduur te verminderen. Hiertoe is - voor fulltime medewerkers - 190 uur per jaar/ 4,42 uur per week beschikbaar (parttime medewerkers naar rato).

Werknemers kunnen er ook voor kiezen deze arbeidsduurverkorting (gedurende maximaal 9 jaar) op te sparen teneinde dit voorafgaand aan hun AOW leeftijd in een door henzelf gekozen periode te genieten.

Artikel 19 Vakantietoeslag

1. Elke werknemer heeft recht op vakantietoeslag. De vakantietoeslag bedraagt 8% over het feitelijke genoten jaarinkomen in het vakantietoeslagjaar.
2. De periode waarover de vakantietoeslagverstrekking verloopt, is van 1 juni tot en met 31 mei.
3. Bij indiensttreding in de loop van het jaar en bij tussentijds vertrek, wordt een vakantietoeslag verstrekt, evenredig aan de duur van het dienstverband na 1 juni.
4. De uitbetaling van vakantietoeslag vindt plaats tegelijk met de uitbetaling van het loon over de maand mei van het lopende jaar.

Artikel 20 Arbeidsongeschiktheid

Streven is dat zieke werknemers zo goed en spoedig mogelijk terugkeren naar de werkplek in het belang van betrokken werknemer als van Eurofins Agro. De ketenaanpak rondom preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie volgens de Wet verbetering poortwachter, geeft een heldere rolverdeling tussen partijen in dit proces.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald

1. *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.*
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.
2. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.*
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.

4. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.
5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. Bij gedeeltelijke werkhervatting ontvangt de werknemer over de gewerkte uren 100% van het salaris.
7. De werkgever heeft een collectieve verzekering ter dekking van de mogelijke financiële gevolgen van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen. De premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van de werknemer. Indien een werknemer hier niet aan wil deelnemen, dient hij een afstandsverklaring in te vullen.
8. De werknemer die meer dan 80% arbeidsongeschikt is verklaard na het 2^e ziektejaar, zal over het 2^e ziektejaar een aanvulling naar 100% ontvangen indien blijkt dat de werknemer een uitkering krijgt die is afgeleid van het 2^e ziektejaar.

Artikel 21 Herplaatsen gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers

1. Onder gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers worden verstaan, werknemers die, ten gevolge van hun lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid, de bedongen en/of gebruikelijke arbeid duurzaam niet meer volledig kunnen verrichten.
2. Werkgever streeft er naar deze werknemers zo mogelijk te herplaatsen in de functie die vóór de arbeidsongeschiktheid werd uitgeoefend.
Wanneer dit - al dan niet met een functieaanpassing - onmogelijk is, zal getracht worden een passende functie elders in het bedrijf uit te laten oefenen. Blijkt herplaatsing binnen de onderneming van werkgever niet mogelijk, dan zal worden getracht elders voor werknemer passende arbeid te vinden.
3. Indien een werknemer <35% arbeidsongeschikt is verklaard in het kader van de WIA, dan zal Eurofins Agro deze werknemer helpen te integreren binnen haar vestigingen.

Artikel 22 Individueel Keuze Budget (IKB)

Om tot een optimale invulling van de verhouding tussen werk en privé te kunnen komen in de verschillende fasen van het leven - afhankelijk van onder meer de zorgtaken voor anderen, behoefte aan ontspanning en ontwikkelingsactiviteiten in de privésfeer e.d. - onderschrijven partijen de gemeenschappelijke wens om tot goede keuzemogelijkheden voor de individuele werknemer te komen op het terrein van arbeidsvoorwaarden, maximaal gebruik makend van de fiscale mogelijkheden. Om tegemoet te komen aan de individuele wensen wordt per 1 juni 2023 het IKB ingericht.

Het individueel keuze budget bestaat uit de volgende elementen:

- Vakantiegeld.
- Eindejaarsuitkering.
- Bonus
- Bovenwettelijke verlofdagen en/of ADV uitgedrukt in geld.

Dit budget kun je gebruiken om uit te laten keren als:

- Extra salaris.
- Kopen van extra verlof.
- Fiscaal aantrekkelijk sparen van pensioen.
- Fietsplan.
- Opleidingen die niet door Eurofins worden vergoed.

Artikel 23 Gebruik uitzend- en payrollkrachten

De werkgever zal slechts gebruik maken van flexwerkers (uitzendkrachten, payroll etc.) in die gevallen:

- a. waarin de werkzaamheden van een afwezige vaste medewerk(st)er niet kunnen worden uitgesteld of opgevangen
- b. waarin sprake is van een naar de aard der omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel.

Voor flexwerkers (uitzendkrachten, payroll etc.) wordt een beloning overeengekomen die gebaseerd is op de taakstelling en de Eurofins Agro belonings- en salarisstructuur.

Artikel 24 Vergoedingen

Algemene reiskostenregeling

De vergoeding reiskosten woon-werk bedraagt per 1 januari 2023 belastingvrij € 0.21 per kilometer en per 1 januari 2024 € 0,22 per kilometer.

Het maximale aantal kilometers waarover de reiskosten-vergoeding woon-werk wordt berekend is 40, waarbij de eerste tien kilometers en de meer dan 40 kilometer enkele reis niet worden vergoed waardoor er maximaal 60 kilometer per dag wordt vergoed bij een retour woon-werk (2 maal 40=80 -/ - 2 maal 10 = 60). Het aantal kilometers wordt berekend middels de routeplanner van Routenet waarbij de snelste route geldt en de kilometers rekenkundig worden afgerond.

Werknemers die aantoonbaar hun fiets gebruiken voor woon-werkverkeer komen 1 keer per jaar in aanmerking voor een netto vergoeding van € 60,- voor onderhoud, verzekeringen e.d. van de fiets conform de fiscale regelgeving.

Werknemers die met het openbaar vervoer reizen kunnen, na overhandiging van de betaalbewijzen, de daadwerkelijk gemaakte reiskosten vergoed krijgen.

Omtrent de vergoeding van reiskosten, die voor het eerst toegekend wordt of die hoger wordt door een verhuizing, waarbij de afstand woonhuis naar Eurofins Agro bv meer dan 10 km wordt, dient de werknemer overleg te plegen met de werkgever.

In gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

De vergoeding voor de zakelijke kilometers bedraagt per 1 januari 2023 belastingvrij € 0.21 per kilometer en per 1 januari 2024 € 0,22 per kilometer.

Mochten de onbelaste onkostenvergoedingen in 2024 wijzigen dan zal dit één op één worden overgenomen in de lopende cao.

Thuiswerkvergoeding

Eurofins Agro heeft per 1 juli 2021 een thuiswerkregeling. De thuiswerkvergoeding bedraagt € 2,15 netto per dag. Voor de voorwaarden en de overeenkomst verwijzen wij naar Intranet.

Artikel 25 Scholing

1. De werkgever voert een actief scholingsbeleid teneinde de flexibele inzetbaarheid van werknemers te vergroten en hen in- en extern weerbaarder te maken. Hiervoor heeft werkgever een opleidingsbudget ter beschikking van 3,0% van de loonsom.
2. De werknemer heeft het initiatiefrecht bij zijn afdelingsleiding voorstellen te doen voor opleiding en scholing. Het Eurofins Agro-opleidingsbeleid en de uitvoeringsregeling Studiekosten/-verlof, staan op Intranet.
3. Voor het afleggen van examens/tentamens van een opleiding waarvoor door de werkgever een studiekostenvergoeding is verleend wordt buitengewoon verlof verleend gedurende de daarvoor benodigde tijd en indien het betreffende examen/tentamen aantoonbaar niet buiten werktijd kan worden afgelegd (zie ook de uitvoeringsregeling Studiekosten/-verlof op Intranet bij P en O/Opleidingen).

Artikel 26 Aanvullingsregeling WW

CAO partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt. 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.

CAO partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale CAO-partijen. Deze regeling nemen CAO-partijen een op een over. De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door de CAO-partijen bekrachtigd.

Artikel 27 Vitaliteit

Sportvergoeding

Met ingang 1 maart 2023 kan je als vaste medewerkers van Eurofins een vergoeding krijgen van maximaal €15,- per maand voor een persoonlijk sportabonnement. Eurofins betaalt deze vergoeding via een declaratie van de factuur of bon van het sportabonnement welke jaarlijks via AFAS wordt ingediend.

Fietsplan

Met ingang van de nieuwe cao kan je als vaste medewerkers van Eurofins een vergoeding krijgen van maximaal €15,- per maand voor jouw persoonlijke sportabonnement. Eurofins betaalt deze vergoeding aan jou via een declaratie van de factuur of bon van het sportabonnement, welke je jaarlijks indient via AFAS.

Daarnaast zal er een fietsplan worden ingericht, waardoor jij, via Eurofins, met belastingvoordeel een nieuwe fiets kunt kopen. Er zijn een aantal voorwaarden op deze regeling van toepassing:

- Je mag één keer per drie jaar deelnemen.
- Je mag je brutoloon, vakantiegeld, winstuitkering, vakantie-uren of ADV inzetten voor het fietsplan.
- Wanneer je kiest voor brutoloon wordt het binnen maximaal 12 maanden verrekend.
- Je mag voor een gewone fiets tot maximaal €749,- verrekenen.
- Voor een elektrische fiets is dit bedrag €1.000,-.
- Een verzekering mag onbeperkt verrekend worden.
- Wanneer er voor meer dan €749,- (regulier) of €1.000,- (elektrisch) aan de fiets besteed wordt, moet er een deel netto betaald worden. Dit kan via iDeal.
- Deelname kan zolang er genoeg WKR-ruimte beschikbaar is.

*Voor het fietsplan werkt Eurofins samen met FiscFree.

Artikel 28 Structuurwijzigingen

Wanneer de werkgever voornemens is of serieus overweegt om over te gaan tot ingrijpende structuurwijzigingen in het bedrijf, die directe en ingrijpende consequenties voor de werknemers zullen hebben, zal hij daarover overleg plegen met partij ter andere zijde (de werknemersorganisaties) vooraleer hij tot principebesluiten komt

Artikel 29 Duur van de Collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is.

Bijlage 1

Bijlage 1 Adressen werknemersorganisaties

FNV
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Telefoon: 088 - 3680368

CNV Vakmensen
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
Telefoon: 030-7511570

Bijlage 2 Functie rangordelijst

Groep 1

Geen ingedeelde functies.

Groep 2

Geen ingedeelde functies

Groep 3

Geen ingedeelde functies

Groep 4

Laborant

Chauffeur

Medewerker OVM

Groep 5

Adjunct-Analist

Monsternemer

Medewerker inkoop/magazijn

Groep 6

Analist

Medewerker Customer support

Medewerker Helpdesk

Groep 7

Medewerker HRM

Medewerker Sampling

Allround Medewerker Techniek

Financieel Administratief Medewerker

Management Assistent

Rayonmedewerker

Groep 8

Adjunct Teamleider Biologisch Laboratorium

Assistent Teamleider Chemisch Laboratorium OVM

Coördinator Monstername

Financial Accountant

Adviseur QA

Projectmedewerker Applicatiebeheer

Groep 9

Plantenziektekundige
Teamleider TD
Accountmanager
Business Analyst/Applicatiebeheer
Systeemanalist
Adviseur Communicatie & Marketing
Projectmedewerker QA

Groep 10

Teamleider Laboratorium Horticulture
Senior Account manager
Product-/processpecialist
Business Controller
Informatie Analist
Consultant HRM
Teamleider Communicatie & Marketing
Teamleider Customer Support Agro
Business Analist online
Teamleider QA

Groep 11

Teamleider Laboratorium Agro Chemisch
Product Manager

Groep 12

Geen ingedeelde functies

Groep 13 tot en met 17

Geen ingedeelde functies.

Bijlage 3 Salarissen

De salarissen zijn vermeld in de opgenomen functieschalen, met inachtneming van het volgende:

1. In de functieschalen zijn de basislonen vastgesteld, naar welke de werknemers worden beloofd, overeenkomstig de schaal waarin zij zijn ingedeeld.
2. Voor alle schalen geldt een mogelijkheid van prestatiebeloning tot 5%.
3. Bij functiewijziging met schaalpromotie vindt inschaling in de nieuwe beloningsschaal plaats. Indien door functiewijzigingen sprake is van terugplaatsing in een lagere salarisschaal wordt het salaris bevroren. Het salaris stijgt pas weer als het maximumsalaris in de lagere schaal door CAO-verhogingen het niveau bereikt van het bevroren salaris.

Salarisschaal Eurofins Agro met ingang van 1-3-2023

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	Schaal 13	Schaal 14	Schaal 15	Schaal 16	Schaal 17
0	2289	2348	2365	2442	2538	2667	2823	3019	3242	3533	3955	4494	5138	5806	6446	7078	7714
1	2321	2392	2413	2501	2607	2755	2930	3141	3383	3689	4117	4657	5315	5986	6663	7310	7999
2	2358	2435	2461	2556	2678	2836	3034	3264	3524	3844	4285	4824	5491	6176	6886	7547	8286
3	2394	2475	2511	2616	2753	2927	3135	3382	3669	4001	4446	4990	5671	6362	7104	7785	8569
4		2475	2558	2677	2819	3013	3236	3503	3807	4157	4610	5151	5848	6547	7325	8019	8856
5		2475	2558	2677	2893	3093	3339	3626	3948	4310	4768	5320	6021	6734	7541	8254	9140
6		2475	2558	2677	2893	3181	3441	3746	4093	4469	4938	5486	6200	6919	7762	8485	9423
7		2475	2558	2677	2893	3181	3548	3868	4230	4625	5093	5646	6376	7108	7984	8718	9708
8		2475	2558	2677	2893	3181	3548	3992	4373	4781	5258	5819	6550	7296	8201	8953	9955
9		2521	2558	2677	2893	3181	3548	3992	4517	4940	5423	5979	6729	7484	8428	9190	10279
10			2609	2735	2893	3181	3548	3992	4517	5090	5583	6145	6904	7663	8644	9420	10566
11					2966	3181	3548	3992	4517	5090	5749	6309	7082	7851	8863	9662	10849
12						3270	3548	3992	4517	5090	5749	6475	7257	8041	9082	9895	11133
13							3652	3992	4517	5090	5749	6475	7257	8041	9082	9895	11133
14								4109	4517	5090	5749	6475	7257	8041	9082	9895	11133
15									4654	5090	5749	6475	7257	8041	9082	9895	11133
16										5248	5749	6475	7257	8041	9082	9895	11133
17											5910	6475	7257	8041	9082	9895	11133
18												6636	7435	8226	9307	10126	11417

Salarisschaal Eurofins Agro met ingang van 1-7-2023

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	Schaal 13	Schaal 14	Schaal 15	Schaal 16	Schaal 17
0	2389	2448	2465	2542	2638	2767	2923	3119	3342	3633	4055	4594	5238	5906	6546	7178	7814
1	2421	2492	2513	2601	2707	2855	3030	3241	3483	3789	4217	4757	5415	6086	6763	7410	8099
2	2458	2535	2561	2656	2778	2936	3134	3364	3624	3944	4385	4924	5591	6276	6986	7647	8386
3	2494	2575	2611	2716	2853	3027	3235	3482	3769	4101	4546	5090	5771	6462	7204	7885	8669
4		2575	2658	2777	2919	3113	3336	3603	3907	4257	4710	5251	5948	6647	7425	8119	8956
5		2575	2658	2777	2993	3193	3439	3726	4048	4410	4868	5420	6121	6834	7641	8354	9240
6		2575	2658	2777	2993	3281	3541	3846	4193	4569	5038	5586	6300	7019	7862	8585	9523
7		2575	2658	2777	2993	3281	3648	3968	4330	4725	5193	5746	6476	7208	8084	8818	9808
8		2575	2658	2777	2993	3281	3648	4092	4473	4881	5358	5919	6650	7396	8301	9053	10095
9		2621	2658	2777	2993	3281	3648	4092	4617	5040	5523	6079	6829	7584	8528	9290	10379
10			2709	2835	2993	3281	3648	4092	4617	5190	5683	6245	7004	7763	8744	9520	10666
11					3066	3281	3648	4092	4617	5190	5849	6409	7182	7951	8963	9762	10949
12						3370	3648	4092	4617	5190	5849	6575	7357	8141	9182	9995	11233
13							3752	4092	4617	5190	5849	6575	7357	8141	9182	9995	11233
14								4209	4617	5190	5849	6575	7357	8141	9182	9995	11233
15									4754	5190	5849	6575	7357	8141	9182	9995	11233
16										5348	5849	6575	7357	8141	9182	9995	11233
17											6010	6575	7357	8141	9182	9995	11233
18												6736	7535	8326	9407	10226	11517

Bijlage 4 Protocol

In het protocol worden aanvullende afspraken opgenomen die in het kader van de CAO tussen partijen zijn overeengekomen.

Participatiewet

Eurofins Agro heeft op dit moment een aantal medewerkers in dienst die onder de participatiewet vallen. Er is afgesproken dit aantal op hetzelfde niveau te houden.

RVU

Afgesproken is dat Eurofins Agro een coöperatieve houding zal innemen bij individuele verzoeken om vervroegde uittreding tijdens de looptijd van de CAO en dat de regeling meegenomen wordt in de duurzame inzetbaarheid werkgroep die gedurende de looptijd van deze CAO een uitgewerkt plan zal maken (zie Duurzame inzetbaarheid).

Protocollen

Protocol overwerk en toeslagen staat op intranet.

AWVN-regeling

Afgesproken is dat de AWVN-bijdrage wordt gecontinueerd.

Vakbondscontributie

De fiscale verrekening vakbondscontributie blijft gedurende de looptijd van deze CAO ongewijzigd.

Eurofins Agro is informatieleverancier en kennispartner voor de akker- en tuinbouw, melkveehouderij en glastuinbouwsector. Met een compleet pakket van monsternames, innovatieve analyses en heldere adviezen geven wij ondernemers in de agrarische sector handvatten voor productiezekerheid en rendementsverbetering. Op jaarbasis worden ruim 600.000 monsters geanalyseerd. Eurofins Agro Nederland heeft de hoofdvestiging in Wageningen en biedt werk aan 300 medewerkers. Eurofins Agro is onderdeel van Eurofins Scientific, een internationaal laboratoriumnetwerk met wereldwijd 900 aangesloten laboratoria in 50 landen.

Eurofins Agro
Binnenhaven 5
6709 PD Wageningen

Telefoon +31 (0)88 876 10 10
eurofins-agro.com



Agro

