



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

AVIKO B.V.

1 januari 2023 tot en met 31 december 2023

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Aviko B.V.

als partij ter ene zijde

en

C.N.V. Vakmensen te Utrecht

F.N.V. te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1	DEFINITIES	5
ARTIKEL 2	ALGEMEEN.....	5
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	6
ARTIKEL 4	VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN	6
ARTIKEL 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	6
ARTIKEL 6	AANSTELLING EN BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	7
	6a Aanstelling 7	
	6b Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	8
ARTIKEL 7	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN.....	8
	7a Normale arbeidsduur.....	8
	7b Dienstroosters	8
	7c Ploegendienst.....	8
	7d Dagdienst 9	
	7e Bekendmaking roosters	9
	7f Partiële leerplicht.....	9
	7g ATV regeling.....	10
	7h Mantelzorg 10	
ARTIKEL 8	TOESLAGEN.....	10
	8a Ploegentoeslag	10
	8b Verschoven uren c.q. dienst.....	11
	8c Afbouwtoeslag.....	12
	8d Toeslag voor bijzondere arbeidstijden / inconvenientie uren.....	12
	8e Vergoeding extra opkomst en storingsopkomst	13
	8f Toeslag voor het werken op feestdagen	13
	8g Overwerktoeslag.....	13
	8h Vakantietoeslag.....	15
	8i Consignatietoeslag.....	16
ARTIKEL 9	GEOORLOOFD VERZUIM.....	16
	9a Betaald verlof.....	16
	9b Onbetaald verlof	17
ARTIKEL 10	KINDEROPVANG	18
ARTIKEL 11	VAKANTIEREGELING	18
	11a Aantal vakantiedagen.....	18
	11b Opnemen van vakantiedagen	18
ARTIKEL 12	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	19
ARTIKEL 13	UITKERING BIJ OVERLIJDEN.....	21
ARTIKEL 14	BIJZONDERE VERGOEDINGEN	22
	14a Winstdelingsregeling.....	22
	14b Jubileumuitkering.....	22
ARTIKEL 15	KOSTENVERGOEDINGEN	23
	15a Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.....	23
	15b Reiskostenvergoeding dienstreizen.....	23
	15c Verhuiskostenvergoeding	24
	15d Telefoonkostenvergoeding	24
	15e Brandweer, EHBO, vergaderuren, etc	24
	15f Regeling onkostenvergoeding.....	25
	15g Bijdrageregeling ziektekostenverzekering.....	25
ARTIKEL 16	SCHOLING / STUDIEREGELING	25
ARTIKEL 17	PENSIOENREGELING	26
ARTIKEL 18	FUNCTIEGROEPEN.....	26
ARTIKEL 19	SALARISREGELING	27
	19a Definities	27
	19b Functie- en salarisgroepen	27
	19c Communicatie.....	27
	19d Indeling in salarisgroep bij indiensttreding	27
	19e Salarisaanpassing	28
	19f Herziening van salarisgroep bij definitieve tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie:	29
	19g Herziening van salarisgroep bij definitieve tewerkstelling in een lager ingedeelde functie.....	29
	19h Tijdelijke waarneming	30

ARTIKEL 20	OVERGANGSREGELING.....	30
	20a Toepassing.....	30
	20b Inschaling in de salarisschaal per 01.01.1996	30
	20c Compensatie ten gevolge van een verlaging van de ploegentoeslag	31
	20d Compensatie ten gevolge van de afschaffing van de koudetoeslag	31
	20e Persoonlijke Toeslag	31
ARTIKEL 21	COLLECTIEVE VERZEKERINGEN	31
ARTIKEL 22	PARTTIME WERKEN	31
ARTIKEL 23	MOBILITEIT.....	32
ARTIKEL 24	VAKBONDSFACILITEITEN.....	32
	24a Algemeen	32
	24b Scholing en vorming	32
	24c Faciliteiten	33
	24d Geldelijke bijdrage werkgever	33
	24e Opschorting	33
ARTIKEL 25	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	33
ARTIKEL 26	DIVERSE REGELINGEN	34
ARTIKEL 27	DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	36
<u>BIJLAGE 1</u>	37
	STUDIEREGLEMENT	37
<u>BIJLAGE 2</u>	41
	PENSIOENREGLEMENT PGB	41
<u>BIJLAGE 2A</u>	41
	PENSIOENREGLEMENT GARANTIE BIJZONDER PARTNERPENSIOEN AVIKO	41
<u>BIJLAGE 2B</u>	43
	PENSIOENREGLEMENT GARANTIE PARTNERPENSIOEN AVIKO	43
<u>BIJLAGE 2C</u>	45
	AFSPRAKEN OVER DE HARMONISATIE VAN PENSIOENREGELINGEN VAN AVIKO POTATO	45
<u>BIJLAGE 3</u>	46
	FUNCTIEGROEPEN EN REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING.....	46
BIJLAGE 4	51
<u>SALARISTABEL</u>	51
<u>BIJLAGE 5</u>	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
	Vervallen	Error! Bookmark not defined.
<u>BIJLAGE 6</u>	52
	ARTIKELN BURGERLIJK WETBOEK	52
<u>BIJLAGE 7</u>	53
	ROOSTER 5 PLOEGDIENST / ROOSTER WKC	53
<u>BIJLAGE 8</u>	55
	PREVENTIEMAATREGELEN	55
<u>BIJLAGE 9</u>	56
	SPELREGELS LOOPBAANCHECK / INDIVIDUELE SCHOLING	56

DEEL 1 ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1 Definities

1. Werkgever:
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Aviko BV, statutair gevestigd te Steenderen.
2. Werknemer:
de man of vrouw die krachtens een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW voor bepaalde of onbepaalde tijd bij werkgever in dienst is. Onder een werknemer wordt in de zin van deze cao niet een oproepkracht begrepen.
3. Oproepkracht:
de man of vrouw die, indien beschikbaar voor arbeid, door werkgever kan worden opgeroepen om arbeid voor haar te verrichten, waarbij niet vaststaat op welke tijdstippen de arbeid zal worden verricht.
4. Periode-inkomen:
het aan werknemer toekomende loon te vermeerderen met eventuele beloningen als bedoeld in artikelen 8a (ploegentoeslag), 8g (overwerktoeslag), 8i (consignatietoeslag).
5. Betalingsperiode:
de termijn van vier weken waarin het verworven periode-inkomen betaalbaar wordt gesteld.
6. Basisuurloon:
het bruto uurloon van een werknemer exclusief toeslagen.
7. Basissalaris:
het aantal arbeidsuren waarvoor een loonaanspraak bestaat, vermenigvuldigd met het basisuurloon.
8. Personeelsvertegenwoordiging:
de ondernemingsraad welke overeenkomstig de Wet op de ondernemingsraden bij werkgever is ingesteld.
9. Partner:
 - a. de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of de gewezen werknemer;
 - b. de ongehuwde man of vrouw, met wie de ongehuwde (gewezen) werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert. Nadere regelgeving m.b.t. de gemeenschappelijke huishouding staat vermeld in het pensioenreglement. Het pensioenreglement is als bijlage in deze cao opgenomen ;
10. Vakvereniging:
de in de aanhef genoemde werknemersorganisaties.

Artikel 2 Algemeen

2a

Deze algemene arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op werknemers in de zin van deze cao (als bedoeld in artikel 1).

2b

Voor oproepkrachten zijn uitsluitend de navolgende artikelen van toepassing:

- 8a (ploegentoeslag);
- 8d (toeslag voor bijzondere arbeidstijden);
- 8f (toeslag voor werken op feestdagen);
- 8g (overwerktoeslag);
- 20 en 21 (salarisregeling en overgangsregeling).

Voorts wordt aan de oproepkracht de vakantietoeslag ad 8% en vakantiedagen over de gewerkte uren uitbetaald.

2c

Op inleenkrachten is vanaf de eerste dag de inlenersbeloning van toepassing. Uitzendkrachten ontvangen de inlenersbeloning conform cao waaronder de collectieve loonsverhoging en reiskostenvergoeding. Ten behoeve van de juiste vaststelling van de inlenersbeloning verstrekt werkgever aan het uitzendbureau de op de in te lenen uitzendkracht van toepassing zijnde:

1. functiegroep
2. hoogte van het loon
3. van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting
4. hoogte van de periodiek
5. hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging
6. kostenvergoedingen en
7. toeslagen

2d

Voor vakantiekrachten die krachtens een oproepovereenkomst werkzaam zijn, geldt als beloning het wettelijk minimum loon dat behoort bij de leeftijd, met dien verstande dat bij de toepassing hiervan de feitelijke leeftijd met twee jaren wordt opgehoogd. Voorts wordt aan de vakantiekracht de vakantietoeslag ad 8% en vakantiedagen over de gewerkte uren uitbetaald. Verder geldt dat de artikelen 8a, 8d, 8f en 8g van toepassing zijn.

2e

Buiten deze algemene voorwaarden als genoemd onder 2a, kunnen in overleg bijzondere toepasselijkheidsbepalingen in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen waarnaar in daarvoor in aanmerking komende gevallen expliciet wordt verwezen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

3a

Werkgever is gehouden datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

3b

Werkgever is gehouden een exemplaar van deze cao bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan werknemers ter beschikking te stellen en voorts werknemers schriftelijk in kennis te stellen van inhoudelijke wijzigingen van deze cao.

3c

Werkgever is gehouden de nodige maatregelen te treffen teneinde de naleving van deze cao te bevorderen. Werkgever zal in de individuele arbeidsovereenkomsten met werknemers geen bepalingen opnemen welke strijdig zijn met deze cao.

Artikel 4 Verplichtingen van de vakverenigingen

4a

De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.

4b

De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te zullen brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in artikel 25, en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.

De hiervoor genoemde verplichting is niet van toepassing in die gevallen waarbij de werkgever de S.E.R.-fusie gedragsregels alsmede overige ter zake geldende wettelijke bepalingen niet naleeft in die aangelegenheden waarbij de werkgelegenheid van groepen werknemers of bedrijven in het geding is.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer

5a

Werknemer is gehouden de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege werkgever gegeven, zulks met inachtneming van alle verstrekte voorschriften en instructies. Terzake zal werkgever in overleg met de Personeelsvertegenwoordiging een bedrijfsreglement opstellen.

5b

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

5c

Werknemer is gehouden voor wat betreft zijn dienst- en rusttijden de bepalingen van het door werkgever gepubliceerde dienstrooster in acht te nemen.

5d

Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de verantwoordelijke bedrijfsleiding vereist, verplicht met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens deze cao en de Arbeidstijdenwet.

5e

Werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en kwaliteit in de onderneming van werkgever en is gehouden tot naleving van aanwijzingen en voorschriften daaromtrent door of namens werkgever verstrekt. Voorts is werknemer gehouden tot het signaleren en ter kennisneming van werkgever brengen van risico's op het in dit artikellid vermelde terrein.

5f

Werknemer is gehouden zich te onderwerpen aan een door werkgever noodzakelijk geacht medisch onderzoek conform de wet medisch keuring, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten aanzien van de onderneming van werkgever. Voorts is werknemer gehouden zich medisch te laten onderzoeken wanneer zijn gezondheidstoestand naar de mening van werkgever een risico inhoudt voor de werknemer zelf, zijn omgeving, of voor het product dat werkgever produceert.

5g

Werknemer is gehouden tot volledige geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt en waarvan hij redelijkerwijs geacht kan worden te begrijpen dat een en ander als geheim dient te worden beschouwd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

5h

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever is het werknemer niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten.

5i

Werknemer is gehouden op verzoek van werkgever alle vereiste en naar de mening van werkgever noodzakelijke handelingen te verrichten, teneinde in Nederland en in het buitenland een octrooi aan te vragen en te verkrijgen op verbeteringen van producten en uitvindingen gedaan door werknemer tijdens het dienstverband, welke in enigerlei verband staan met de werkzaamheden of activiteiten van werkgever.

Werknemer verplicht zich zijn rechten voortvloeiend uit die verbetering en/of uitvinding aan werkgever over te dragen, althans aan een door deze aangewezen derde. Deze verplichting zal voortduren na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en zal tevens gelden voor rechtsopvolgers onder algemene of bijzondere titel en hun wettige vertegenwoordigers.

5j

Werknemer is verplicht alle wijzigingen in zijn persoonlijke gegevens, noodzakelijk voor het personeelsinformatiesysteem en de salarisadministratie van werkgever, tijdig door te geven aan de personeelsadministratie.

5k

Indien werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten is hij onder opgave van redenen verplicht zo spoedig mogelijk mededeling daarvan te doen of te laten doen aan werkgever.

5l

Werknemer is gehouden de zaken welke door werkgever aan zijn zorg zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.

Artikel 6 Aanstelling en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

6a Aanstelling

I
Bij het aangaan van het dienstverband zal werkgever aan werknemer een arbeidsovereenkomst verstrekken. In de arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval het volgende vastgelegd:

- a. de datum van indiensttreding;
- b. de duur waarvoor het dienstverband is aangegaan (bepaalde of onbepaalde tijd);
- c. het aantal uren dat werknemer wekelijks arbeid dient te verrichten (basis arbeidsuren);
- d. de functie waarin werknemer wordt aangesteld;
- e. de functiegroep waarin werknemer is ingedeeld;
- f. het basissalaris dat aan werknemer is toegekend;
- g. de vermelding dat wel of geen proeftijd wordt overeengekomen. Daarbij gelden de navolgende uitgangspunten:
 - in arbeidscontracten voor bepaalde tijd van ten hoogste zes maanden wordt geen proeftijd overeengekomen;
 - in arbeidscontracten voor bepaalde tijd van minimaal zes tot maximaal 24 maanden kan een wederzijdse proeftijd van één maand worden overeengekomen;
 - in arbeidscontracten voor bepaalde tijd van minimaal 24 maanden en in contracten voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van twee maanden worden overeengekomen.
- h. het dienstrooster (dag- of ploegendienst);
- i. de van toepassing zijnde bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

6b Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

I Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Indien de functie van de werknemer is ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 7 is de opzegtermijn die werknemer en werkgever in acht dienen te nemen één maand.
Indien de functie van de werknemer is ingedeeld in functiegroep 8 of hoger, is de opzegtermijn voor zowel werkgever als werknemer twee maanden.
De opzegverboden zoals vermeld in het BW, blijven onverminderd van kracht.
2. Opzegging is slechts mogelijk tegen de eerste dag van een betalingsperiode, tenzij anderszins tussen partijen is overeengekomen.
3. Het dienstverband eindigt door overlijden van de werknemer.
4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens pensionering;
Werknemer en werkgever plegen overleg over het moment dat het dienstverband eindigt wegens pensionering. Indien hierover geen overeenstemming wordt bereikt eindigt het dienstverband bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

II Beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk minimaal één maand voorafgaand aan de einddatum van het arbeidscontract over het al dan niet voortzetten van het arbeidscontract en de voorwaarden waaronder het arbeidscontract wordt voortgezet.
2. Indien de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet dan kan de werknemer recht hebben op een transitievergoeding volgens art 7:673 BW
3. Het dienstverband eindigt door overlijden van de werknemer.

6c Voortzetting dienstverband voor bepaalde tijd

Overeenkomstig artikel 7:668a BW mogen maximaal drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten achter elkaar worden overeengekomen. De totale duur van deze reeks arbeidsovereenkomsten mag niet meer dan 36 maanden zijn.

Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden

7a Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag en 40 uur per week.

7b Dienstroosters

De werknemer werkt, tenzij anders overeengekomen, volgens één van de volgende dienstroosters:

- een dagdienstrooster van maandag t/m vrijdag met een arbeidsduur van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
- een tweeploegendienst van maandag t/m vrijdag omvattende een periode van 2 aaneengesloten weken van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
- een drieploegendienst van zondag t/m vrijdag omvattende een periode van 3 aaneengesloten weken van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
Deze vangt aan op zondagavond (bij Aviko Steenderen om 23.00 uur en bij Aviko Lomm om 22.00 uur);
- een vierploegendienst van zondag t/m zaterdag omvattende een periode van 4 aaneengesloten weken van gemiddeld 36 uur per week en 8 uur per dienst. Deze vangt aan op zondagmiddag 14.00 uur (Aviko Cuijk) en eindigt op zaterdag om 14.00 uur;
- een vijfploegendienst van zondag t/m zondag omvattende een periode van 10 aaneengesloten weken van gemiddeld 34,62 uur en 8 uur per dienst.

7c Ploegendienst

I

Bij een tweeploegendienst wordt volgens een door werkgever vast te stellen rooster beurtelings in een ochtend- en een middagdienst, of een nacht- en een middagdienst, of in een ochtend- en een nachtdienst gewerkt.

Bij een drie-, vier- en vijfploegendienst wordt volgens een door werkgever vast te stellen rooster beurtelings in een nacht-, middag- en ochtenddienst gewerkt. II

De standaard vastgestelde begin- en eindtijden voor de betreffende diensten zijn (tussen haakjes begin- en eindtijden van Aviko Lomm en Aviko Cuijk):

- nachtdienst: 23.00 (22.00) tot 07.00 (06.00) uur;
- middagdienst: 15.00 (14.00) tot 23.00 (22.00) uur;
- ochtenddienst: 07.00 (06.00) tot 15.00 (14.00) uur.

Het betreft hier de standaard begin- en eindtijden.

III Vijfploegendienst

Voor de vijfploegendienst gelden de volgende condities:

- er wordt gewerkt in het "6-4" rooster (zie bijlage 8);
de op het moment van invoering reeds in dienst zijnde werknemer werkt in het standaard vijfploegendienstrooster gemiddeld 33,6 uur per week. Daarenboven gelden vanaf 1 januari 2023 per jaar 5 opkomstdagen. Daarmee komt de gemiddelde werkweek per 1 januari 2023 op afgerond 35 uur.

- i. 1 opkomstdag wordt gebruikt om 4 keer per jaar werk overleg te hebben. Elk werkoverleg zal maximaal 2 uur duren en wordt direct voor aanvang, of na afloop van een dienst gepland. Deze werkoverleggen worden opgenomen in het jaarrooster.
- ii. 2 opkomstdagen worden door de werkgever aangewezen als "terugkomdag", waarbij het doel is om medewerkers te informeren over, en te betrekken bij zaken die belangrijk zijn voor de betrokkenheid, veiligheid, kwaliteit en prestaties. De werkgever verantwoordelijk is voor de invulling. Deze dagen worden opgenomen in het jaarrooster. Gezien het feit dat deze dagen niet de volledige 8 uur duren, worden medewerkers geacht er in de resterende tijd zelf zorg voor te dragen dat de verplichte e-learning / compliancy op orde is.
- iii. 1 opkomstdag wordt gebruikt om invulling te geven aan team-, dan wel persoonlijke ontwikkeling. De invulling en inhoud van die dagen wordt in samenspraak met medewerkers tot stand gebracht en kan per team of individu verschillen.
- iv. 1 opkomstdag is vrij in te vullen naar inzicht van de medewerker in overleg met leidinggevende, deze is in te zetten voor studie en/of voor het verrichten van werkzaamheden, dit naar keuze van de werknemer (dit lid zal vervallen per 1 januari 2024).

De op 31 december van enig jaar niet benutte opkomstdagen komen per gelijke datum te vervallen

Indien een door de werkgever te plannen opkomstdag (werk overleg en aangewezen terugkomdag) binnen 30 kalenderdagen voorafgaand hiervan op initiatief van de werkgever wordt geannuleerd, dan komt deze opkomstdag in zijn geheel te vervallen. In dergelijke gevallen wordt medewerker wel geacht de verplichte e-learning/ compliancy trainingen op orde te hebben.

- de op het moment van invoering reeds in dienst zijnde werknemer ontvangt een bereidheidtoeslag voor het overbruggen van het verschil tussen een gemiddeld 38- en 35-urige werkweek. Deze bereidheidtoeslag telt voor alle arbeidsvoorwaarden volledig mee. Ter vereenvoudiging van de administratie zal per September 2023, deze bereidheidtoeslag niet langer apart op de salarisstrook staan, maar alleen de volledige 100% van het schaalsalaris. De bereidheidtoeslag is daarin opgenomen.
- De werknemers die op verzoek van werkgever in de vijfploegendienst tewerk worden gesteld, krijgen ongeacht de datum van de indiensttreding 100% van het schaalsalaris.
- op kerstavond (vanaf de middagdienst), eerste en tweede kerstdag, op oudejaarsavond (vanaf de middagdienst) en op nieuwjaarsdag zal niet worden gewerkt. Op alle overige feestdagen in enig jaar zal gewerkt worden met toekenning van de feestdagtoeslag conform de huidige regeling. Deze regeling geldt ook voor afdelingen met een afwijkend vijfploegendienstrooster;
- er gelden geen ATV dagen. Het uur salaris wordt derhalve berekend door het periodesalaris te delen door 152. Voor de overige diensten, waarbij sprake is van 13 ATV dagen, geldt dat het uur salaris wordt berekend door het periodesalaris te delen door 160;
- deelname bij een gedeeltelijke overgang is vrijwillig maar uiteindelijk verplicht. Deelname bij een ondernemingsgewijze overgang is verplicht;
- het aantal vakantiedagen bedraagt 22;
- bij de invoering van een vijfploegendienst hebben de werknemers uit de betreffende fabriek voorrang bij de bemanning van de roosters.

7d Dagdienst

Met inachtneming van het bepaalde onder 7a is de arbeidstijd voor werknemers in dagdienst gelegen tussen 07.30 en 17.00 uur.

Onder de voorwaarde dat de continuïteit van de werkzaamheden verspreid over de dag gewaarborgd is, kunnen met toestemming van de leidinggevende de begin- en eindtijden flexibel worden vastgesteld.

7e Bekendmaking roosters

Het rooster wordt voor alle afdelingen volgens de jaarcyclus vastgesteld en wekelijks gepubliceerd op de in het bedrijf aanwezige publicatieborden.

Het rooster voor de volgende week wordt uiterlijk woensdag voorafgaand, vóór het einde van de ochtenddienst gepubliceerd.

7f Partiële leerplicht

Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in deze cao vastgestelde normale arbeidsduur voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen terzake van de leerplicht voldoet. Over de dagen waarop aan de wettelijke leerplicht dient te worden voldaan, is geen salaris verschuldigd.

7g ATV regeling

I

Aangezien de arbeidstijd per week is teruggebracht van 40 naar 38 uur, terwijl er een bedrijfstijd is gehandhaafd van 40 uur, heeft de werknemer op fulltime basis recht op 13 roostervrije dagen op jaarbasis.

II

Werknemers die slechts een gedeelte van de fulltime arbeidsduur werkzaam zijn en/of gedurende de loop van een kalenderjaar in dienst zijn getreden bij werkgever, kunnen naar rato aanspraak maken op roostervrije dagen.

III

De werkgever kan (maximaal) 5 dagen collectief vaststellen. Het aantal en de vaststelling van de data kan per bedrijfs onderdeel verschillen. Niet vastgestelde dag(en) kan (kunnen) vrij opgenomen worden. In overleg met de personeelsvertegenwoordiging worden de collectieve roostervrije dagen uiterlijk in de maand december voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar door de werkgever bindend vastgesteld.

IV

Op roostervrije dagen wordt door werknemer voor wie deze zijn vastgesteld, met behoud van inkomen niet gewerkt.

V

Een door werknemer niet opgenomen roostervrije dag vervalt per 31 december van het betreffende jaar. Indien vanuit bedrijfsbelang tijdens collectief vastgestelde roostervrije dagen gewerkt zal worden, worden deze roostervrije dagen aan de werknemer in overleg teruggegeven in de vorm van vrij op te nemen verlof.

VI

In individuele gevallen kan, geadviseerd door de afdeling HR, ter beoordeling van werkgever en in overleg met de werknemer, worden afgeweken van het hiervoor onder III, IV en V gestelde.

VII

De volgende afspraak geldt met betrekking tot het afboeken van ATV uren bij (gedeeltelijk) verzuim: Indien de medewerker binnen één kalenderjaar vier maal het aantal werkuren per week (hoeft niet aaneengesloten te zijn) of meer verzuimt, wordt ATV afgeboekt.

Bij vier weken verzuim wordt, in het geval van een fulltime dienstverband, 8 uur ATV afgeboekt.

Bij elke extra werkweek verzuim wordt in het geval van een fulltime dienstverband nog eens 2 uur extra ATV afgeboekt.

Bij een parttime dienstverband wordt het afboeken van ATV naar rato toegepast.

Afboeken als gevolg van verzuim wordt in het begin van het nieuwe kalenderjaar toegepast.

Is er nog een restant saldo ATV van het vorige kalenderjaar, dan wordt er van dit saldo afgeboekt. Is dit niet het geval, dan zal er van het reguliere verlofsaldo worden afgeboekt.

Als het ATV reeds is ingepland en medewerker wordt op die geplande ATV uren ziek, dan worden deze ingeplande en reeds afgeboekte ATV uren teruggeboekt. Aan het eind van het jaar wordt er gekeken of de medewerker in totaal meer dan 4 weken ziek is geweest en dan worden de 8 uur alsnog afgeboekt. Als de medewerker minder dan 4 weken ziek is geweest hoeft er ook niets te worden afgeschreven.

7h Mantelzorg

I

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.

II

Partijen vinden een goede balans tussen de verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang. Deze balans zal waar nodig een onderwerp van gesprek zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

Artikel 8 Toeslagen

8a Ploegentoeslag

I

Voor arbeid in ploegendiensten wordt een toeslag op het basisuurloon betaald.

II

De hoogte van de ploegentoeslag wordt bepaald door het dienstrooster van de werknemer gecombineerd met de inconveniententabel als genoemd in artikel 8d (toeslag voor bijzondere arbeidstijden), tenzij cao partijen anders overeenkomen

III

Voor een drieploegendienst geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag, de navolgende ploegentoeslag:

- Aviko Steenderen: 21 %
- Aviko Lomm: 22 %

Voor een tweeploegendienst geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag, een minimale toeslag van 11 %.

Voor de vierploegendienst bij Aviko Cuijk geldt een ploegentoeslag van 28%.

Voor de in artikel 7c, lid 3 omschreven vijfploegendienst geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag, een toeslag van 29,5%.

IV

Voor werknemers die in een afwijkend ploegendienstrooster werkzaam zijn, zal de ploegentoeslag vastgesteld worden op basis van het gestelde onder lid II, met dien verstande dat ook de aldus berekende ploegentoeslag met 1% extra zal worden verhoogd.

V

Het onder 8a, lid I tot en met IV gestelde is uitsluitend van toepassing op werknemers waarvan de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 8.

8b Verschoven uren c.q. dienst

1. Definitieve overplaatsing naar een andere dienst

1.1 Overplaatsing naar een dienstrooster met een hogere toeslag

Indien de werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, ontvangt hij met onmiddellijke ingang deze toeslag respectievelijk hogere toeslag.

1.2 Overplaatsing naar een dienstrooster met een lagere toeslag

Indien de werknemer op eigen verzoek definitief wordt overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van de betaling aan het nieuwe dienstrooster met onmiddellijke ingang plaats.

1.3 Voor de werknemer die anders dan op eigen verzoek definitief wordt overgeplaatst van ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, geldt de afbouwtoeslag als genoemd in artikel 8c.

2. Tijdelijke overplaatsing naar een ander dienstrooster

2.1 Onder "tijdelijk" wordt hierbij verstaan een aaneengesloten termijn van ten hoogste 2 weken.

2.2 Overplaatsing naar een dienstrooster met een hogere toeslag

Indien de werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, vindt aanpassing van de betaling overeenkomstig het nieuwe dienstrooster met onmiddellijke ingang plaats.

2.3 Overplaatsing naar een dienstrooster met een lagere toeslag

Indien de werknemer op eigen verzoek tijdelijk wordt overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van de betaling overeenkomstig het nieuwe dienstrooster met onmiddellijke ingang plaats.

Voor de werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek tijdelijk wordt overgeplaatst van ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, geldt de betaling overeenkomstig het oorspronkelijke dienstrooster.

2.4 Sprongtoeslag

De werknemer in ploegendienst die op verzoek van de werkgever tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor een eenmalige toeslag van 0,75% van het basissalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag niet opnieuw betaald.

8c Afbouwtoeslag

De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, definitief wordt overgeplaatst naar een dagdienstrooster of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, een afbouwtoeslag. Deze toeslag bedraagt de navolgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienstrooster en die voor het dienstrooster gedurende de volgende periode:

- indien hij korter dan of gelijk aan 1 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt:
geen afbouwtoeslag;
- indien hij langer dan 1 jaar doch korter of gelijk aan 3 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende betalingsperiode;
- indien hij langer dan 3 jaar doch korter of gelijk aan 5 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende betalingsperiode;
80% gedurende twee betalingsperioden;
60% gedurende twee betalingsperioden;
40% gedurende één betalingsperiode;
20% gedurende één betalingsperiode;
- indien hij langer dan 5 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en daaropvolgende betalingsperiode;
80% gedurende drie betalingsperioden;
60% gedurende drie betalingsperioden;
40% gedurende twee betalingsperioden;
20% gedurende twee betalingsperioden;
- indien hij langer dan 5 jaar doch korter dan of gelijk aan 10 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt en 58 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
100% gedurende de lopende en daaropvolgende betalingsperiode;
80% gedurende vier betalingsperioden;
60% gedurende vier betalingsperioden;
40% gedurende drie betalingsperioden;
20% gedurende drie betalingsperioden;
- indien hij langer dan 10 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt en 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing en onder andere omwille van medische redenen de ploegdienst verlaat, vindt er geen afbouw van de ploegdiensttoeslag plaats en behoudt de werknemer tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de oorspronkelijke ploegdiensttoeslag als ware hij niet overgeplaatst naar een andere dienst;
- voor de vaststelling van de hoogte van de ploegtoeslag voor werknemers van 55 jaar en ouder die langer dan 10 jaar in ploegdienst hebben gewerkt, geldt de gemiddeld ontvangen ploegtoeslag over de laatste vijf jaren voorafgaand aan het moment van indeling in een ander dienstrooster.

Cumulatie van de bovenstaande bepalingen is uitgesloten.
De voor de werknemers meest gunstige bepaling vindt toepassing.

8d Toeslag voor bijzondere arbeidstijden / inconveniënte uren

I
Voor de zogenaamde inconveniënte uren gelden de volgende toeslagpercentages op het basisuurloon:

<u>ma 06.00-zat 06.00</u>		
- gewone uren	06.00-18.00 (ma t/m vrij)	00%
- avonduren	18.00-22.00	25%
- nachturen	22.00-06.00	35%
<u>zat 06.00-ma 06.00:</u>		
- zaterdag	06.00-15.00	50%
- zaterdag	15.00-24.00	75%
- zondag t/m maandag	00.00-06.00	100%

Cumulatie van bovenstaande percentages met de overwerktoeslag conform artikel 8g is uitgesloten.

II
In deze toeslagpercentages is de eventuele dan geldende ploegentoeslag inbegrepen. Werknemers die recht hebben op een ploegentoeslag, hebben derhalve voor de betreffende uren geen recht op de onder lid 1 genoemde toeslagpercentages.

III
Het onder 8d, lid I gestelde is uitsluitend van toepassing op werknemers waarvan de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 8.
Werknemers waarvan het inherent aan de functie is dat zij op inconveniënte uren werkzaam zijn, zijn eveneens van deze regeling uitgesloten.

8e Vergoeding extra opkomst en storingsopkomst

I
Werknemers die buiten het normale dienstrooster en buiten de 8-urige werkdag en 40-urige werkweek een geplande dienst verrichten voor zover deze dienst aanvangt met een onderbreking van tenminste 2 uur na einde van het normale dienstrooster, wordt een vergoeding verstrekt van de reiskosten als genoemd in artikel 15b, met uitzondering van werknemers woonachtig in de vestigingsplaats van werkgever. Voorts ontvangt de werknemer de alsdan geldende toeslag. Inzake de reiskostenvergoeding geldt dat deze bruto wordt uitgekeerd zodra het geldend fiscale forfait m.b.t. woon-werkverkeer is bereikt.

Aansluitend overwerk en wisseling van dienst vallen buiten deze regeling.

II
Werknemers die buiten het normale dienstrooster en buiten de 8-urige werkdag en 40-urige werkweek een niet geplande dienst verrichten, zijnde een dienst waarin binnen 48 uur wordt afgeweken van het oorspronkelijke dienstrooster, worden vergoedingen verstrekt bestaande uit:

- 1 extra opkomstuur, inclusief de dan geldende toeslag;
- de vergoeding van de reiskosten als genoemd in artikel 15b volgens de onder lid I vermelde voorwaarden;
- doorbetaling van de gemiste slaapuren tijdens de dagdienst indien en voor zover een storingsopkomst heeft plaatsgevonden in de voorgaande nacht tussen 00.00 en 06.00 uur.
Het totaal aan gemiste slaapuren is gelijk aan de gewerkte uren tussen bovengenoemde tijdstippen in de storingsdienst met een maximum van 6.

Aansluitend overwerk valt buiten deze regeling.

III
Het onder 8e, lid I en II gestelde is uitsluitend van toepassing op werknemers waarvan de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 8.

8f Toeslag voor het werken op feestdagen

I
Onder feestdagen wordt verstaan:

- de algemeen erkende christelijke feestdagen (1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag en de beide kerstdagen);
- nieuwjaarsdag en koningsdag;
- 5 mei in de lustrumjaren;
- overige dagen die door de overheid tot nationale feestdag worden verklaard.

II
Voor werkzaamheden op een van deze dagen tussen 0.00 en 24.00 uur ontvangt de werknemer het basisuurloon alsmede de ploegentoeslag voor zover van toepassing en een toeslag van 200% over het basisuurloon. Deze toeslag van 200% komt ook in de plaats van de overwerktoeslag zodat een toeslag voor overwerk op een feestdag niet mogelijk is.

8g Overwerktoeslag

I
Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren waarbij de volgens het dienstrooster feitelijke arbeidsduur van 40 uur per week, respectievelijk 8 uur per dag, wordt overschreden.

II
Voor deeltijdwerkers is sprake van overwerk wanneer zij in opdracht van werkgever werken op uren waarmee de voor werknemers met een volledig dienstverband vastgestelde normale arbeidsduur wordt overschreden.

III

Niet als overuren worden beschouwd uren aansluitend aan de normale werkdag, die dienen ter afsluiting van de normale dagtaak en die niet langer duren dan een half uur.
In geval van overwerk van langere duur is vergoeding verschuldigd over de gehele duur.

IV

Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de verantwoordelijke bedrijfsleiding vereist, voor de werknemer verplicht met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens deze cao en de Arbeidstijdenwet.

V

Werkgever zal het verrichten van werk op erkende feestdagen tot het strikt noodzakelijke beperken (met uitzondering van werknemers in de vijfploegendienst) en voor zover mogelijk op vrijwillige basis laten plaatsvinden.

VI

Werknemers van 50 jaar en ouder die werkzaam zijn in ploegendienst zullen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

VII

Werknemers waarvan de functie is ingedeeld in een hogere functiegroep dan 8 alsmede werknemers die een ambulante functie vervullen, vallen buiten deze overwerkregeling.

Uitzondering hierop vormen werknemers in de functiegroep 9 en 10 die in het kader van hun functie in het weekend regelmatig overwerken. Op aanwijzing door werkgever kunnen deze werknemers in aanmerking komen voor overwerktoeslag.

VIII

- a. Overwerk zal in principe worden gecompenseerd door verlof binnen 3 betalingsperiodes nadat het verricht is, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is.
Indien overwerk door verlof wordt gecompenseerd, worden over de overuren alleen de toeslagen uitbetaald, terwijl de verlofuren worden gereserveerd.
- b. Indien overwerk niet door verlof wordt gecompenseerd, worden de overuren alsnog uitbetaald.

Hierbij gelden de volgende rekenregels:

ad a. compensatie overuren door verlofuren:

aantal uren verlof wordt bijgeschreven bij saldo verlofuren, en uitbetaling van de toeslag volgens de volgende formule:

- voor werknemers in ploegendienst:

$(\text{aantal overuren} \times \text{basisuurloon}) \times \text{overwerkpercentage}$

minus

$(\text{aantal overuren} \times \text{basisuurloon}) \times \text{ploegendienst-percentage};$

- voor werknemers in dagdienst:

$(\text{aantal overuren} \times \text{basisuurloon}) \times \text{overwerkpercentage}$

minus

aantal overuren x basisuurloon

ad b. overuren geheel laten uitbetalen:

de vergoeding bedraagt: $(\text{aantal overuren} \times \text{basisuurloon}) \times \text{overwerkpercentage}$.

- c. De verlofuren die worden gereserveerd, worden apart geregistreerd en het maximum dat aan verlof op deze manier mag worden opgebouwd is 40 uur. Uren boven dit maximum worden uitbetaald. (Dit geldt niet voor tegoeden boven dit maximum die opgebouwd zijn voor 1 juli 2023)
- d. De medewerker heeft ook de mogelijkheid om dit verlof binnen 3 betalingsperiodes te gebruiken in overeenstemming met het Duurzame Inzetbaarheidsbudget.

IX

De vergoeding voor overwerk is gebaseerd op het basisuurloon.

Uitsluitend voor werknemers van Aviko Lomm die werkzaam zijn in ploegendienst geldt dat de vergoeding voor overwerk gebaseerd is op het basis uurloon plus 10,0%.

X

De hoogte van de toeslag voor overuren bedraagt:

- tussen maandag 06.00 en vrijdag 22.00 uur	50%
- tussen vrijdag 22.00 en zaterdag 06.00 uur	75%
- tussen zaterdag 06.00 en 15.00 uur	50%
- tussen zaterdag 15.00 en 24.00 uur	75%
- tussen zondag 00.00 en maandag 06.00	100%

XI

Indien een ploegleider, waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 9, na een nachtdienst in de middagdienst extra moet terugkomen naar de onderneming, kan aanspraak worden gemaakt op de alsdan geldende overwerktoeslag.

8h Vakantietoeslag

I

Aan een werknemer wordt jaarlijks over het vakantiejaar, als bedoeld in artikel 11a, lid I, een vakantietoeslag toegekend van 8%.

Alle nieuwe medewerkers in Lomm krijgen de vakantietoeslag eenmaal per jaar uitgekeerd in periode 5 conform cao. Aan medewerkers die op grond van oude rechten de 8% vakantietoeslag verdeeld over twee momenten per jaar krijgen uitgekeerd, wordt de keuze geboden om dit te beperken tot uitbetaling een keer per jaar conform cao.

II

De vakantietoeslag wordt berekend over het basissalaris, inclusief eventueel ontvangen ziekingeld, vermeerderd met de betaalde ploegentoeslagen. Tevens wordt vakantietoeslag betaald over eventueel voor de werknemer vastgestelde Persoonlijke Toeslagen (artikel 20e).

III

Er geldt een minimumvakantietoeslag voor werknemers van 22 jaar en ouder alsmede voor alleenverdieners die de leeftijd van 18 jaar bereikt hebben. Per 1 juli 2018 is dit bedrag vastgesteld op € 2.015,61 bruto op basis van een fulltime dienstverband. Per 1 maart 2019 wordt dit bedrag met 3% verhoogd naar € 2.076,07. Per 1 mei 2020 wordt dit bedrag met 2,5% verhoogd naar € 2.127,98.

IV

In het geval een werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt of in de loop van het vakantiejaar uit dienst gaat, alsook in het geval een werknemer partieel leerplichtig is, dan wel parttime werkzaam is, wordt de vakantietoeslag over het feitelijk verdiend salaris toegekend met inachtneming van het bepaalde onder 8h, lid III.

8i Consignatietoeslag

I

Het kan noodzakelijk zijn dat een aantal werknemers buiten de normale werktijd bereikbaar en beschikbaar dient te zijn om desgewenst werkzaamheden te verrichten. Van consignatie is sprake indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden bereikbaar (veelal via een semafoon) en beschikbaar (maximaal binnen 45 minuten ter plaatse) houdt.

II

De geconsigneerde werknemer kan alleen opgeroepen worden bij bedrijfsstoornissen voor het opheffen waarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is.

III

Per periode van 4 weken zal de werknemer gemiddeld niet meer dan één maal gedurende één week en één maal een weekend geconsigneerd kunnen worden, een en ander behoudens calamiteiten.

IV

De consignatieregeling is van toepassing op werknemers van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 8.

V

Van maandag tot en met vrijdag geldt een toeslag van 0,75% van het basissalaris, op zaterdag van 1,5% en op zon-/en feestdagen van 2,0%. De consignatietoeslag geldt voor 24 uur met een minimum van 8 uur. Indien de werknemer minder dan 8 uur geconsigneerd is, zal de vergoeding naar rato worden uitgekeerd.

Artikel 9 Geoorloofd verzuim

9a Betaald verlof

In de navolgende gevallen wordt het basissalaris vermeerderd met ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag gedurende de daarvoor vastgestelde tijd doorbetaald, tenzij de gebeurtenis valt op een dag waarop door de betrokken werknemer niet wordt gewerkt .

I Overlijden

- a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie indien het de echtgenote, een tot het gezin behorend en inwonend (pleeg)kind of een inwonende (schoon)ouder van de werknemer betreft, tot een maximum van 5 dagen;
- b. 2 dagen indien het een tot het gezin behorend, doch niet inwonend (pleeg) -kind, een aangehuwd kind, een niet inwonende (schoon)ouder of een broer of zus van de werknemer betreft;
- c. 1 dag bij de begrafenis/crematie van een zwager of schoonzus, een kleinkind, een grootouder of grootouder van de echtgenote van de werknemer.

II Huwelijk/huwelijksfeest

- a. 2 dagen bij het huwelijk van de werknemer of het aangaan van een geregistreerd partnerschap;
- b. 1 dag bij:
 - het in ondertrouw gaan van de werknemer;
 - het huwelijk van een (pleeg) kind, (schoon)ouder, (schoon)zus of broer of zwager van de werknemer voorzover de plechtigheid wordt bijgewoond;

- het 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer; het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de (schoon-)ouders, grootouders van de werknemer dan wel van de grootouders van diens echtgenote, voorzover de plechtigheid wordt bijgewoond.

III Bevalling en Adoptie

Geboorteverlof

Na de bevalling van de partner heeft de werknemer, conform de wettelijke bepalingen, recht op kraamverlof ter grootte van eenmaal de arbeidsduur per week. Het kraamverlof dient binnen 4 weken vanaf de eerste dag van de bevalling te worden opgenomen. De werknemer kan de dagen naar eigen inzicht opnemen en aanvragen bij de werkgever.

Aanvullend geboorteverlof

Nadat het geboorteverlof is genoten, heeft de werknemer conform de wettelijke bepalingen vanaf 1 juli 2020 recht op aanvullend geboorteverlof, ter grootte van 5 keer de arbeidsduur per week. Het aanvullend geboorteverlof is op te nemen binnen 6 maanden vanaf de eerste dag na de bevalling. Tussen werknemer en werkgever worden afspraken gemaakt over de vormgeving van het verlof.

Partners kunnen het aanvullende geboorteverlof aanvragen bij hun werkgever. De werkgever betaalt de werknemer ten minste 70% van het maximum dagloon. De werkgever krijgt dit op zijn beurt vergoed van UWV.

Adoptie en pleegverlof

Bij adoptie heeft de werknemer conform de wettelijke bepalingen recht op 6 werkweken betaald verlof.

IV Bezoek huisarts, tandarts, medisch specialist

- In principe vindt dit bezoek plaats buiten werktijd;
- In gevallen waarin dit niet mogelijk is krijgt de werknemer tot een maximum van in principe 3 uur verlof met behoud van salaris voor een bezoek aan een huisarts of tandarts;
- Voor een bezoek aan een medisch specialist krijgt de werknemer verlof met behoud van salaris voor de duur van het bezoek.

V Overige zaken

- 1 dag bij het 25- en 40-jarig dienstverband van de werknemer.
- Gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur in geval van een bij of krachtens de Wet buiten zijn schuld opgelegde verplichting, mits deze vervulling niet in vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben ontvangen.
- 1 dag bij verhuizing indien de werknemer een zelfstandige huishouding voert (hierop kan 1 keer per twee jaar aanspraak worden gemaakt).

VI Toekennen van verlof buiten deze regeling

Toekenning van bijzonder verlof buiten de onder 9a vermelde regeling kan worden verleend maar uitsluitend ter beoordeling van het hoofd van de afdeling HR of de directie.

VII Zorgverlof/palliatief verlof

Werkgever past de verlofregelingen toe uit de wet Arbeid & Zorg. Bij kortdurend zorgverlof (maximaal 6 weken per jaar) wordt 70% doorbetaald, mits de noodzaak van het verlof aantoonbaar is.

In geval van zeer ernstige situaties (o.a. levensbedreigende), zal de werkgever 100% doorbetalen. Indien deze situaties een langduriger karakter krijgen zal werkgever een maatwerkafpraak met werknemer maken.

VIII Calamiteitenverlof

Indien de werknemer in verband met zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zijn overeengekomen arbeid niet kan verrichten, heeft de werknemer conform de wettelijke bepalingen recht op een naar billijkheid te berekenen periode verlof.

IX Gelijktelling partners met gehuwden

Voor de toepassing van het onder artikel 9a gestelde wordt de partner van de werknemer, als omschreven in artikel 1, gelijk gesteld aan een gehuwde.

9b Onbetaald verlof

I

Het opnemen van onbetaald verlof is behoudens het onder 9b II gestelde alsmede het onder artikel 24 gestelde (vakbondsfaciliteiten) niet mogelijk tenzij dit bij wet wordt bepaald.

II

De werknemer kan gebruik maken van de wettelijke regeling ouderschapsverlof volgens artikel 6, wet Arbeid en Zorg.

Gedurende de periode van het ouderschapsverlof worden alle arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidstijd aangepast.

Ten aanzien van de pensioenverzekering geldt evenwel dat de verzekering (met inbegrip van de werknemersbijdrage) gedurende de periode van het ouderschapsverlof op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd wordt voortgezet.

Artikel 10 Kinderopvang

Ten aanzien van kinderopvang volgt werkgever de actuele wetgeving.

Artikel 11 Vakantieregeling

11a Aantal vakantiedagen

I
De peildatum voor het verlof wordt voor alle locaties 1 januari. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december (.. Per 1 januari 2019 wordt de vervaldatum van de op dat moment opgebouwde verlofdagen aangepast aan de nieuwe vervaldatum.

II

Iedere werknemer die gedurende het gehele vakantiejaar in dienst van werkgever is, heeft aanspraak op 24 werkdagen vakantie met behoud van salaris bij een volledig dienstverband, gebaseerd op een 38-urige arbeidstijd per week.

III

De werknemer die gedurende het gehele vakantiejaar in ploegdienst werkzaam is, heeft recht op 1 extra vakantiedag.

IV

Werknemers met een langdurig dienstverband alsmede zij die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, worden extra vakantiedagen toegekend volgens het navolgende overzicht:

- bij een dienstverband van 10 jaren of de leeftijd van 45 jaren: 1 dag;
- bij een dienstverband van 15 jaren of de leeftijd van 50 jaren: 2 dagen;
- bij een dienstverband van 20 jaren of de leeftijd van 55 jaren: 3 dagen;
- bij een dienstverband van 25 jaren of de leeftijd van 60 jaren: 4 dagen;
- bij een leeftijd van 61, 62, 63 en 64 jaren: respectievelijk 5, 6, 7 en 8 dagen.

Deze dagen worden eerst toegekend na een vol jaar dienstverband vanaf de startdatum van het vakantiejaar.

Cumulatie van de bovenstaande bepaling is uitgesloten.

De voor de werknemers meest gunstige bepaling vindt toepassing.

V

In het geval een werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt of in de loop van het vakantiejaar uit dienst gaat, dan wel parttime werkzaam is, worden de vakantiedagen naar rato van de feitelijk gewerkte periode toegekend.

VI

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die vóór of op de helft van enige betalingsperiode in dienst treedt c.q. uit dienst gaat, geacht op de eerste dag van de betalingsperiode in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

Een werknemer die ná de helft van enige betalingsperiode in dienst treedt c.q. uit dienst gaat, wordt geacht op de eerste dag van de volgende betalingsperiode in dienst te zijn getreden c.q. de dienst verlaten te hebben.

VII

De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, heeft dezelfde aanspraak op vakantie als een arbeidsgeschikte werknemer.

VIII

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

Deze bepaling is niet van toepassing indien de onderbreking het gevolg is van een van de redenen als vermeld in artikel 7: 635 BW.

11b Opnemen van vakantiedagen

I

De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen (derhalve 23 kalenderdagen) welke in principe dienen te vallen in 3 kalenderweken. Deze vakantiedagen kunnen in overleg met de werkgever gedurende het gehele vakantiejaar worden opgenomen echter tot het maximum aantal van toepassing zijnde vakantiedagen voor dat jaar. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt een eventueel negatief saldo vakantiedagen verrekend met de laatste betalingsperiode.

II

Vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt in overleg tussen de werknemer en de directe chef. Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie van een week of langer dient op een zodanig tijdstip ingediend te worden dat werkgever in staat wordt gesteld de goede voortgang van de bedrijfswerkzaamheden te regelen. Er mag binnen twee weken na de aanvraag een reactie worden verwacht, indien de directe chef ook in de gelegenheid is geweest om binnen deze reactietermijn de voortgang van het werk te afstemmen met het team.

III

De resterende dagen kunnen als snipperdagen worden opgenomen. Snipperdagen kunnen worden opgenomen in gehele of halve werkdagen, dan wel in een blok van 2 uur. Aanvragen volgens de interne registratie worden toegekend, tenzij de werkgever binnen twee weken in de interne registratie dringende bezwaren kenbaar maakt.

IV

Het opnemen van snipperdagen dient, behoudens onvoorziene situaties, tenminste 3 dagen van tevoren aangevraagd te worden bij de directe chef.

V

De werkgever kan, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, per jaar ten hoogste twee verplichte snipperdagen aanwijzen. Deze dagen zullen vóór 1 januari van het betreffende vakantiejaar worden vastgesteld.

VI

Tot snipperdagen worden niet gerekend de algemeen erkende en christelijke feestdagen als genoemd in artikel 8f.

VII

Werknemer kan per jaar maximaal 15 vakantiedagen kopen.

Werknemer kan per jaar alle bovenwettelijke vakantiedagen (voor een fulltimer: alle dagen die op jaarbasis boven de 20 dagen uitgaan) verkopen.

VIII

Vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip, liggend vijf jaar na datum waarop deze zijn verworven, vervallen. Voor toepassing van deze bepaling wordt de aanspraak op vakantierechten geacht van betaalperiode tot betaalperiode te zijn verkregen. De werkgever zal in voorkomende gevallen trachten werknemer tijdig van het vervallen van vakantiedagen op de hoogte te stellen.

IX

Bij beëindiging van het dienstverband worden de resterende vakantiedagen uitbetaald of worden teveel opgenomen vakantiedagen verrekend.

Werknemer wordt niet verplicht in de opzegtermijn vakantiedagen op te nemen tenzij dit nadrukkelijk wordt overeengekomen.

X

In afwijking van het in lid 1 van dit artikel gestelde, is het opnemen van een vakantie langer dan 15 aaneengesloten dagen mogelijk in de volgende situaties en onder de volgende voorwaarden:

1. Er kunnen nooit meer dan 30 aaneengesloten vakantiedagen opgenomen worden, waarvan maximaal 15 dagen gedurende de vakantieperiode, zijnde de in de regio vastgestelde schoolvakantie, kunnen worden opgenomen.
2. Indien dit toepasbaar is in de productie- en vakantieplanning, kunnen medewerkers eenmaal per twee jaar zes weken vakantie opnemen in de vakantieperiode, mits wordt voldaan aan de voorwaarden genoemd onder 4, 5 en 6.
3. Het opnemen van een vakantie langer dan 15 aaneengesloten dagen buiten de vakantieperiode is eveneens mogelijk, mits wordt voldaan aan de voorwaarden genoemd onder 4, 5, en 6.
4. De aanvraag dient een half jaar voor aanvang van de vakantie te geschieden.
5. Het saldo verlofdagen dient bij aanvang van de vakantie voor het aantal op te nemen vakantiedagen toereikend te zijn.
6. De aanvraag dient goedgekeurd te worden door zowel de directe chef als door de bedrijfsleiding.

XI

Voor de werknemers die werkzaam in een twee- en drieploegendienst is de vrije kerstavond en oudejaarsavond (beide vanaf de middagdienst) voor rekening van de werkgever.

Artikel 12 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

I

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.

II

Werkgever zal een preventiebeleid voeren zoals is vastgelegd in bijlage 8.

III

Werkgever zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte werknemers passend werk intern te vinden. Indien voor werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn geen passend werk beschikbaar is, zullen door werkgever re-integratie activiteiten gericht op externe herplaatsing worden verricht.

IV

Indien een second opinion aan de deskundige van het UWV wordt gevraagd omtrent medische geschiktheid om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten, wordt het periode-inkomen van de werknemer tijdens de behandeling van de procedure doch gedurende maximaal 4 weken, door de werkgever voor 70% doorbetaald.

Indien de werknemer door de UWV in het gelijk wordt gesteld, zal werkgever het loon alsnog conform lid 5 of lid 7 doorbetalen.

V

Gedurende de eerste twee jaar van de ziekte heeft de werknemer recht op de volgende aanvullingen:

- a. In het eerste ziektejaar zal het periode-inkomen in afwijking van artikel 7: 629 lid 1 BW, gedurende de eerste tot en met de zesde maand tot 100% en gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand tot 90% worden aangevuld.
- b. In het tweede ziektejaar zal het periode-inkomen in afwijking van artikel 7: 629 lid 1 BW, tot 85% worden aangevuld.

VI

Indien in het eerste en/of tweede ziektejaar (op arbeidstherapeutische basis) gewerkt wordt, zal het volledige periode-inkomen worden doorbetaald.

VII

Indien de werkgever gedurende de eerste twee jaren van de ziekte de restverdiencapaciteit van de werknemer niet volledig benut, zal de werknemer over de restverdiencapaciteit 100% van het periode-inkomen ontvangen.

VIII

Met ingang van 1 januari 2006 is de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van kracht geworden. In de nieuwe wet worden 3 verschillende onderdelen onderscheiden, namelijk:

- a. regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA);
- b. een regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten tussen de 35% en 80% (WGA);
- c. degenen, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

a. IVA

Indien een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het periode-inkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het periode-inkomen. Indien vast staat dat de werknemer reeds in het eerste of tweede ziektejaar aan de IVA condities voldoet zal het inkomen direct tot 100% worden aangevuld.

b. WGA

Het (nieuwe) periode-inkomen van de werknemer die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is, wordt gedurende het derde tot en met het zevende jaar aangevuld met 5% van het (oude) periode-inkomen.

c. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt op zijn (nieuwe) periode-inkomen een aanvulling van:

- 90% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het derde jaar;
- 80% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vierde jaar;
- 70% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vijfde jaar;
- 60% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zesde jaar;
- 50% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zevende jaar.

Voor de werknemer met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% geldt een opzeggingsverbod (wegens arbeidsongeschiktheid) gedurende 7 jaren na de datum van de ziekmelding. Werkgever kan deze werknemer gedurende de periode van het opzeggingsverbod intern dan wel extern detacheren.

d. Indien er minder dan 50% van de verdien capaciteit wordt gebruikt, zal de werknemer na het tweede ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% van het (oude) periode-inkomen ontvangen.

IX

Werkgever houdt zich ten aanzien van de nieuwe wet Verbetering Poortwachter aan het protocol van 2005 dat is afgesproken tussen AWWN en FNV Bondgenoten, met de volgende aanvulling.

Voordat een werknemer extern gere-integreerd wordt, zullen partijen overleg plegen over de voorwaarden waaronder de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden. Indien de werknemer in een passende functie extern met een lager inkomen wordt herplaatst, zal werkgever dit inkomen gedurende maximaal twee jaar, gerekend vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en onder aftrek van reeds genoten aanvullingen, aanvullen tot 100% van zijn laatstverdiende periode-inkomen bij werkgever.

Deze aanvulling zal geschieden in de vorm van een gekapitaliseerde eenmalige uitkering.

X
Onder periode-inkomen in dit artikel wordt verstaan het vaste gegarandeerde bruto inkomen (basissalaris plus ploegentoeslag plus vakantietoeslag plus eventuele Persoonlijke Toeslag plus bereidheidstoeslag) dat gelijk is aan hetgeen normaliter bij ongewijzigde omstandigheden voor de werknemer zonder arbeidsongeschiktheid zou gelden bij arbeid volgens het rooster zoals dat voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid gedurende 3 periodes van toepassing was.

XI
Aanvullende bepalingen.

XIa
De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de voorschriften van de (wettelijke) uitvoeringsorganen (UWV, ARBO-dienst, etc.). De werknemer die zich niet onderwerpt aan de bedoelde voorschriften kan de hiervoor onder V tot en met VIII genoemde aanvullende uitkering onthouden worden.

XIb
Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het op basis van de pensioenregeling uit te keren arbeidsongeschiktheidspensioen (collectieve WIA-excedent pensioen).

XIc
Vorderingen uit hoofde van sociale verzekeringen op wettelijke uitvoeringsorganen worden, voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt, aan de werkgever overgedragen. De werknemer is des nodig gehouden een akte van cessie te ondertekenen.

XId
Indien de sociale verzekeringsuitkeringen vermindering ondergaan als gevolg van handelingen van of het nalaten van handelingen door de werknemer, worden de sociale verzekeringsuitkeringen steeds geacht onverminderd door de werknemer te zijn genoten. Bedoelde verminderingen van de sociale verzekeringsuitkeringen leiden bijgevolg zonder enige beperking tot overeenkomstige vermindering van door de werkgever op basis van deze regeling te verstrekken inkomensaanvullingen.

XIe
Het in dit artikel bepaalde is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever een voorschot op de schadevergoeding verstrekken ter hoogte van het in de betreffende leden bedoelde bedrag.

De werknemer is verplicht op het daartoe strekkend verzoek van de werkgever door middel van een akte van cessie zijn aanspraken op vergoeding van de schade ter hoogte van de bedoelde bedragen aan de werkgever over te dragen. Na de hiervoor bedoelde cessie kunnen de voorschotten niet meer worden teruggevorderd.

XII
De gedifferentieerde WGA premie voor vaste en flexibele dienstbetrekkingen alsmede de premie voor de ZW-lasten komen gedurende de looptijd van de cao voor rekening van werkgever

Artikel 13 Uitkering bij overlijden

I
Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan driemaal het maandsalaris. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.

II
Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten schaaalsalaris vermeerderd met bereidheidstoeslag, ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag.

III
Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- 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, bij ontstentenis van deze

- de minderjarige n tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen
- degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken 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.

IV

Geen uitkering is verschuldigd indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

V

Het maandsalaris wordt overeenkomstig art 14b lid 2 berekend.

Artikel 14 Bijzondere vergoedingen

14a Winstdelingsregeling

I

Deze winstdelingsregeling geeft aan hoe een deel van de jaarlijkse winst ten goede zal komen aan alle medewerkers van Aviko BV .

II

Onder "jaarinkomen" wordt in deze regeling verstaan het op moment van uitkering geldende vaste gegarandeerde bruto inkomen (basissalaris plus ploegentoeslag plus vakantietoeslag vermeerderd met de aan werknemer uitbetaalde overwerkvergoeding in het kalenderjaar waarop de winstdeling van toepassing is).

Onder "winst" wordt in deze regeling verstaan de door de deelneming gerealiseerde winst (vóór VpB) zoals aangegeven in de goedgekeurde jaarrekening vermelde verlies- en winstrekening. Hiertoe wordt het winstbedrag verminderd met de uit te keren vergoeding.

III

Gerechtigd tot de winstuitkering zijn de werknemers die in het boekjaar, waarop de winstuitkering betrekking heeft, in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd in dienst van de onderneming feitelijk werkzaam zijn geweest. Met feitelijk werkzaam zijn geweest wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband ontstaan, zolang die arbeidsongeschiktheid nog niet 12 maanden heeft geduurd.

IV

Het percentage per deelneming uit te keren winst is variabel en wel als volgt:

- tot een winstbedrag van € 22.689,- maal het aantal werknemers: 11,0%
- tussen de € 22.689,- en € 34.034,- maal het aantal werknemers: 6,0 %
- boven € 34.034,- maal het aantal werknemers: 2,5%

Deze percentages zijn cumulatief beschikbaar. In de aldus uit te keren bedragen zijn de door de werkgever te betalen werkgeverslasten inbegrepen.

V

Het per werknemer (maximaal) beschikbare bedrag wordt vastgesteld op basis van het quotiënt van het jaarinkomen van de werknemer t.o.v. de som van alle jaarinkomens binnen de onderneming. Dit quotiënt wordt vermenigvuldigd met het onder lid IV vastgestelde bedrag aan winstuitkering.

VI

De winstuitkering wordt binnen een termijn van 3 maanden na het bekend worden van de jaarlijkse winst uitgekeerd.

14b Jubileumuitkering

I

Voor de berekening van het aantal dienstjaren wordt het dienstverband bij de huidige deelnemingen of haar rechtsvoorgangers meegeteld, indien en voor zover de dienstjaren aansluitend zijn.

Indien het dienstverband bij volledige arbeidsongeschiktheid na het eerste WAO-/WIA jaar niet wordt beëindigd, gelden de niet-actieve dienstjaren na het eerste WAO-/WIA jaar niet als dienstjaren voor de toekenning van de jubileumuitkering.

II

Bij dienstjubilea wordt een uitkering verstrekt tot maximaal het ter zake fiscaal vrijgestelde bedrag. Volgens de thans bestaande fiscale voorschriften geldt dat bij dienstjubilea de onderstaande bedragen worden uitgekeerd:

- 25-jarig dienstjubileum : 1 maandsalaris
- 40-jarig dienstjubileum : 1 maandsalaris

Onder maandsalaris wordt in deze regeling verstaan het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag, exclusief vakantiegeld en vaste en variabele bijzondere beloningen, gedeeld door 12.

III

De kosten die verbonden zijn aan de door de werkgever aangeboden viering van het dienstjubileum (receptie, etc.) worden door de werkgever tot maximaal € 454,- vergoed.

Artikel 15 Kostenvergoedingen

15a Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

I
Van deze regeling zijn die werknemers uitgesloten die voor de vervulling van hun functie een vervoermiddel van de werkgever tot hun beschikking hebben.

II
De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer is per 1 januari 2023 € 0,21 cent per gereden kilometer met een maximum van € 250,- netto per betalingsperiode. Het dag maximum voor deze reiskosten komt te vervallen voor de duur van de cao 2023.

III
De reiskostenvergoeding wordt per gewerkte dag berekend. Vakantie- en ATV dagen worden daarbij als gewerkte dagen beschouwd.

IV
Wegens arbeidsongeschiktheid afwezige werknemers ontvangen geen reiskostenvergoeding.

V
De uitbetaling van reiskosten geschiedt gelijktijdig met de periodieke salarisafrekening.

VI
Gedurende de looptijd van de cao zal aan het einde van ieder kalenderjaar de nog niet benutte fiscale ruimte uit het reiskostenforfait aangewend worden voor een netto uitkering gefinancierd uit het bruto loon.

15b Reiskostenvergoeding dienstreizen

I
Indien een werknemer incidenteel op verzoek of met toestemming van de werkgever een reis moet maken in het kader van zijn werkzaamheden, woon-werkverkeer buiten beschouwing gelaten, dan wordt deze reis aangemerkt als een dienstreis.

II
Voor dienstreizen wordt gebruik gemaakt van openbaar vervoer, tweede klasse. Indien daarmee belangrijke tijdwinst of kostenbesparing is te behalen, kan de privéauto van de werknemer, dan wel een auto die reeds ter beschikking staat van een werknemer van de werkgever, worden gebruikt.

III
Bij gebruikmaking van openbaar vervoer worden de kosten van dat openbaar vervoer, na overleg van nota's, volledig vergoed.
De kosten van vervoer met een auto die door de werkgever ter beschikking is gesteld worden door de werkgever gedragen.

IV
De kosten van een privéauto worden in overwegende mate bepaald door factoren die met het gebruik tijdens dienstreizen geen noodzakelijk verband houden. Zo zijn bijvoorbeeld de kosten voortvloeiend uit onder andere de keuze voor een bepaalde prijsklasse, type en uitvoering geheel op privé-overwegingen gebaseerd.

V
De werknemer kan niet worden verplicht tot het gebruik van een privéauto voor dienstreizen.

VI
De onder XII genoemde autokostenvergoeding vermeldt de maximum standaard vergoeding van kosten die voor de werknemer zijn verbonden aan het zakelijk gebruik van de privéauto.

VII
Het aantal voor vergoeding in aanmerking komende kilometers wordt per dienstreis berekend en is gelijk aan het aantal werkelijk gereden kilometers met als maximum het aantal kilometers volgens de kortste en meest gebruikelijke route van de stand-/woonplaats naar de plaats(en) van bestemming en terug.
Op het aantal kilometers worden de volgens de fiscale definitie verreden kilometers woon-werkverkeer (voor zover van toepassing) in mindering gebracht.

VIII
Algemeen geldt dat het gebruik van een privéauto bij dienstreizen geheel voor rekening en risico van de werknemer geschiedt. Het vergoeden van autokosten door de werkgever betekent nimmer de aanvaarding door de werkgever van enig risico of enige aansprakelijkheid.

Indien door de werknemer duidelijk kan worden aangetoond dat tijdens een dienstreis schade aan de auto of persoonlijke eigendommen buiten zijn/haar schuld is ontstaan, kan aan de werkgever een verzoek tot gedeeltelijke of volledige vergoeding van deze schade worden gericht.

Een dergelijk verzoek zal tegen het licht van de redelijkheid en het zorgvuldig handelen van de werknemer worden beoordeeld.

Enige vorm van schadevergoeding aan de werknemer geschiedt slechts in het geval van een lagere schadevergoeding door een verzekeringsmaatschappij dan de werkelijk aantoonbare schade.

IX

De werknemer draagt er zorg voor dat de ten behoeve van dienstreizen gebruikte auto voldoende is verzekerd (dat wil zeggen tenminste WA met een minimale dekking van 2,2 miljoen euro), alsmede een inzittendenverzekering (waarin invaliditeit is afgedekt tot een bedrag van minimaal € 20.000,- en overlijden tot een bedrag van minimaal € 10.000,-), en dat hij de werkgever van elke aansprakelijkheid in verband met of als gevolg van dit gebruik jegens hem-/haarzelf en jegens derden zal vrijwaren.

Voorts wordt een uitgebreide cascoverzekering (zgn. all-risk) aanbevolen, doch dit is niet verplicht.

De kilometervergoeding strekt mede ter tegemoetkoming van de aan de verplichte en aanbevolen verzekeringen verbonden kosten.

De vergoeding wordt bovendien geacht mede betrekking te hebben op eventueel niet verhaalbare schaden aan de auto.

X

Zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan passagiers mee te nemen en/of goederen te vervoeren anders dan uit hoofde van de werkzaamheden noodzakelijk is.

XI

Met betrekking tot de wijze van registratie en declaratie gelden de bedrijfsregels ter zake.

XII

Werknemers die dienstreizen maken met hun privéauto ontvangen per gereden kilometer € 0,21 onbelast en € 0,09 belast.

XIII

In de regeling wordt geen rekening gehouden met eventuele voor- of nadelen voortvloeiend uit het gebruik van dieselolie of LPG als motorbrandstof.

XIV

Een vergoeding voor parkeer-, tol- en veergelden is opgenomen in de onder XII aangeduide vergoeding per gereden kilometer.

XV

Verkeersovertredingen komen in alle voorkomende gevallen ten laste van de werknemer. De werkgever is nimmer aansprakelijk en is niet verantwoordelijk voor het rijgedrag van de werknemer.

15c Verhuiskostenvergoeding

De werknemer heeft recht op een belastingvrije vergoeding van verhuiskosten indien:

- de werkgever het uit bedrijfsbelang noodzakelijk acht dat de werknemer zich dichter bij het bedrijf vestigt;
- de verhuizing binnen 2 jaar na de datum van indiensttreding bij werkgever dan wel de overplaatsing plaatsvindt;
- de werknemer meer dan 25 kilometer van het werk woont en verhuist waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% kleiner wordt.

Indien aan deze voorwaarden wordt voldaan, dan zal bij verhuizing een netto vergoeding worden verstrekt maximaal ter grootte van een bruto basissalaris, vermeerderd met de kosten van transport van de inboedel.

15d Telefoonkostenvergoeding

I
Indien de werknemer in het belang van een goede functie-uitoefening over een privé telefoonaansluiting dient te beschikken - ter beoordeling van de werkgever - kan hij in aanmerking komen voor een gedeeltelijke kostenvergoeding zoals navolgend omschreven.

II

Er wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten telefoonkosten:

- De aansluitings- en abonnementskosten komen nimmer voor vergoeding in aanmerking;
- De kosten van privégesprekken zijn voor rekening van de werknemer, waarbij de werkgever uitgaat van een vaste eigen bijdrage per periode t.b.v. privégesprekken. Deze eigen bijdrage wordt aan de hand van de fiscale voorschriften jaarlijks bepaald.
- Tweemaandelijks wordt de telefoonnota door de werkgever betaald. De eigen bijdrage wordt periodiek op het salaris ingehouden.
- De werkgever behoudt zich het recht voor een in het licht van de uitgeoefende functie bovenmatige telefoondeclaraties slechts gedeeltelijk te vergoeden.

15e Brandweer, EHBO, vergaderuren, etc

Uren die niet vallen onder de werktijd conform dienstrooster, voor het deelnemen aan een EHBO-opleiding/-oefening, voor het deelnemen aan een brandweeroopleiding/-oefening t.b.v. de bedrijfsbrandweer alsook voor het deelnemen aan vergaderingen, worden, voor zover zij in opdracht van de werkgever plaatsvinden, vergoed op basis van het basisuurloon vermeerderd met de alsdan geldende overwerktoeslag.

Medewerkers die aangewezen zijn voor BHV/EHBO/OVK/SIT en waarbij het geen standaard onderdeel is van de functie ontvangen een bruto vergoeding van € 15,- per periode met ingang van 1 januari 2022. Een medewerker kan maximaal 2 rollen vervullen en hiervoor een vergoeding ontvangen.

15f Regeling onkostenvergoeding

I

Per periode zal aan functionarissen, die naar het oordeel van de werkgever daarvoor in aanmerking komen, een vaste onkostenvergoeding worden verstrekt. Deze onkostenvergoeding is bestemd voor niet direct aanwijsbare, doch naar verwachting te maken reis-, verblijfs- en representatiekosten. Deze opsomming is niet limitatief.

II

Uitgangspunt van de regeling is dat werknemers die voor een dergelijke vergoeding in aanmerking komen daadwerkelijk kosten maken, respectievelijk dat daadwerkelijk sprake is van representatieve verplichtingen.

III

In verband met fiscale voorschriften terzake geldt in de regeling een zogenaamd declaratieminimum. Een declaratieminimum wil zeggen dat per rekening een bedrag is vastgesteld waaronder de werknemer de gemaakte kosten niet kan declareren.

IV

Bij het bepalen van het niveau van de onkostenvergoedingen zijn de navolgende uitgangspunten gehanteerd:

- a. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de vergoedingen voor:
functionarissen werkzaam in de commerciële buitendienst;
functionarissen in de hogere functiegroepen met meer en regelmatige representatieve verplichtingen.
- b. Het gebruik van consumpties en lunches dient in zekere mate ook het privébelang van de werknemer. Derhalve zijn de vergoedingsniveaus lager dan de daadwerkelijk te maken kosten.
- c. De navolgende kosten worden onderscheiden:
 - lunch
 - koffie / thee e.d.
 - telefoon / parkeergeld: werknemers die een dienstreis maken, worden regelmatig geconfronteerd met zakelijke gesprekskosten resp. parkeerkosten;
 - representatie: hieronder worden begrepen de kosten die de werknemer maakt als hij de consumpties betaalt voor een cliënt /gesprekspartner, als een presentje of kleine attentie wordt gegeven e.d.

V

Voor de onder lid IVa genoemde functionarissen gelden jaarlijks door de werkgever vast te stellen onkostenvergoedingen en declaratieminima.

VI

In het geval van arbeidsongeschiktheid langer dan drie aaneengesloten betalingsperioden, komt de onkostenvergoeding te vervallen. In alle andere gevallen vervalt de onkostenvergoeding onmiddellijk.

15g Bijdrageregeling ziektekostenverzekering

Vanaf 1 maart 2013 ontvangt iedere werknemer een bijdrage in de kosten van de ziektekostenverzekering van € 20,- bruto per periode.

Artikel 16 Scholing / studieregeling

I

Binnen het kader van een permanente opleiding en ter vergroting van de weerbaarheid van medewerk(st)ers in de arbeidsmarkt wordt jaarlijks een extra collectief budget van scholing toegekend ter grootte van 0,5% van de loonsom. Daarenboven zullen de besparingen die voortvloeien uit de veranderde koppeling tussen beoordelen en belonen (zie Inkomen) aangewend worden voor scholing.

Werkgever is per 1 januari 2006 gefaseerd gestart met een systeem van functioneringsgesprekken. Onderdeel daarvan is om met iedere werknemer ontwikkelingsafspraken (waaronder scholing) te maken.

II
Werknemers kunnen aanspraak doen gelden op vergoedingen voor studiekosten in de gevallen en onder de voorwaarden als omschreven in het studiereglement, dat als bijlage 2 bij deze arbeidsvoorwaarden is gevoegd.

III
Voor de werknemers van Steenderen, Lomm en Cuijk wordt gefaseerd in de tijd een EVC (Erkenning Verworven Competenties) project gestart. Alle medewerkers uit de betreffende groep doen daaraan mee. Voor deze groep wordt per persoon een opleidingsbudget van € 700,- beschikbaar gesteld.
Deze medewerkers hebben recht op een tweejaarlijks loopbaangesprek.

IV
Werkgever stelt gedurende de looptijd van de cao een budget van Euro 50.000 per jaar ter beschikking voor individuele loopbaanchecks en individuele scholing tot een maximum van Euro 2.000 per werknemer.
Aviko zal deze regeling onder de aandacht brengen van de medewerkers en gebruikmaking van deze regeling stimuleren. De spelregels voor de individuele loopbaancheck en individuele scholing zijn als bijlage aan de cao toegevoegd. cao partijen zullen de regeling tussentijds evalueren en zonodig aanvullende afspraken maken.

Teneinde externe scholing in ploegendienst mogelijk te maken kan de werknemer verzoeken om de bestaande verlofaanspraken op een zodanig tijdstip te genieten dat scholing mogelijk wordt gemaakt. In het najaar van 2017 zullen cao partijen de uitvoering van de regeling tussentijds evalueren en zonodig aanvullende afspraken maken.

V
Werknemers kunnen door Aviko verplichte scholing tijdens (over)werktijd volgen.

Artikel 17 Pensioenregeling

In 2021 en 2022 wordt de Aviko pensioenregeling, behoudens actualiseringen specifiek voor 2021 en 2022, ongewijzigd voortgezet.

- De totale bijdrage aan de Aviko pensioenregeling bedraagt 21,85% van het pensioengevend jaarsalaris (inclusief werknemersbijdrage). Uit deze premie worden naast de reguliere pensioenaanspraken, ook de overgangsregeling bijzonder tijdelijk partnerpensioen, de overgangsregeling garantie partnerpensioen, de VPL¹-pensioeninkoop, de voorwaardelijke indexatie voor de actieve werknemers en de risicopremies over deze periode gefinancierd.
- De werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling bedraagt 6,55% van de pensioengrondslag (pensioengevend jaarsalaris minus franchise).
- De jaarlijkse opbouw voor het ouderdompensioen bedraagt 1,875% van de pensioengrondslag. De jaarlijkse opbouw van het Partnerpensioen bedraagt 35% hiervan.
- De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar.
- De franchise bedraagt € 16.000 (niveau 2021 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de Aviko loonindex).
- De pensioenopbouw wordt toegepast tot maximaal € 112.189 pensioengevend salaris (niveau 2021).
- Er is geen onvoorwaardelijke indexatie. De hoogte van de eventueel toe te kennen indexatie in enig jaar is afhankelijk van de beschikbare premiemarge ná financiering van de volledige jaarinkoop (inclusief overgangsregelingen en VPL) risicopremies en de opslagen. De voorwaardelijke indexatie wordt gemaximeerd op 2% per jaar.
- cao partijen hebben afgesproken positieve premiemarge (en de beschikbare middelen in het depot) nog niet aan te wenden voor indexatie, zodat de huidige pensioenregeling ingekocht kan (blijven) worden en ook de VPL-afspraken nagekomen en gefinancierd worden..

Met cao partijen en PGB is hierover een procesafspraken gemaakt:

Uiterlijk op 1 mei van het opvolgende kalenderjaar bepalen partijen op welke wijze het vastgestelde premiedepot wordt aangewend, op basis van een voorstel daartoe van PGB.

¹ VPL = *Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling*

Artikel 18 Functiegroepen

De functies van de werknemers zijn ingedeeld op basis van het "Universeel Systeem Berenschot"(USB) of volgens de Korn Ferry (KF) functiewaarderingsmethode. Voor de salarischgroepen 1 t/m 8 is dit USB. Voor 9 en hoger is dit KF, met uitzondering van de functies binnen de afdelingen Supply Chain Planning en Productie. Voor de functies binnen laatste 2 genoemde afdelingen is USB tot en met salarischgroep 9 van toepassing en daarboven KF. De indeling alsmede het reglement functiewaardering volgens de USB systematiek is vermeld in bijlage3.

Artikel 19 Salarisregeling

19a Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Salaristabel:
het overzicht van de van toepassing zijnde salarissen verdeeld in leeftijds- en functieschalen (zie bijlage 4);
2. Leeftijdsschaal:
de van toepassing zijnde salarissen voor werknemers van 15 tot en met 21 jaar gerelateerd aan de functie-indeling;
3. Functieschaal:
de van toepassing zijnde salarissen voor werknemers van 22 jaar en ouder gerelateerd aan de functie-indeling;
4. Salarisgroep/-schaal:
de bij een functiegroep behorende salarisgroep in de salaristabel;
5. Minimum salaris:
het laagste salaris per 4 weken dat per salarisgroep is vastgesteld en waarop alle werknemers in de betreffende groep minimaal recht hebben;
6. Maximum salaris:
het maximaal in een salarisgroep te bereiken salaris per 4 weken bij een minimaal "voldoende" functievervulling;
7. Periodiek:
het verschil tussen twee opeenvolgende salarissen binnen een salarisgroep;
8. Collectieve salarisverhoging:
een algemene, voor alle werknemers geldende, salarisverhoging over het basissalaris;
9. Individuele salarisverhoging:
een persoonlijke salarisverhoging op basis van het resultaat van de jaarlijkse beoordeling, dan wel een functiewijziging.

19b Functie- en salarisgroepen

I
Bij elk van de functiegroepen hoort een salarisgroep.

II
De salarisgroepen 2 t/m 7 kennen salarisschalen op basis van leeftijd en aansluitend op basis van periodieken. Vanaf 22 jaar zullen verhogingen middels periodieken worden toegekend. Vanaf salarisgroep 8 komen verhogingen op basis van leeftijd niet meer voor. In de salarisschalen wordt per salarisgroep het aantal periodieken vermeld waarin het traject van minimum naar maximum wordt afgelegd.

III
De in de salarisschalen voorkomende jeugdschalen worden uitsluitend toegepast voor vakantiekrachten en weekeindkrachten die dagonderwijs volgen. Voor alle overige werknemers, ongeacht de leeftijd, geldt minimaal een salaris dat hoort bij trap 1 van de van toepassing zijnde functiegroep.

19c Communicatie

Iedere werknemer ontvangt bij ingang van deze regeling en bij een individuele salarisaanpassing schriftelijk bericht van de salarisgroep waarin hij op basis van de functiewaardering is ingedeeld en het daarbij behorende salaris.

De salarisschalen 1 tot en met 9 zijn weergegeven in bijlage 4. De salarisschalen voor de functies waarop KF van toepassing is, zullen aan de vakvereniging ter beschikking worden gesteld.

De toepasselijke indeling voor de eigen functie van de werknemer is ook terug te zien onder de noemer 'beloning' in My Workday.

19d Indeling in salarisgroep bij indiensttreding

I
Een werknemer wordt bij indiensttreding ingedeeld in de salarisgroep die met zijn functie overeenkomt. De werknemer ontvangt het minimum salaris van deze salarisgroep (trap 1), tenzij op grond van een soortgelijke functie elders (door de werkgever relevant geachte) ervaring is opgedaan; in deze situatie kunnen eventueel extra periodieken worden toegekend.

II

Een werknemer die bij indiensttreding of interne promotie nog niet over de kundigheden / vaardigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van de functie vereist zijn, kan gedurende een nader door de werkgever vast te stellen periode in een lagere salarisgroep worden ingedeeld.

III

De onder lid II genoemde periode bedraagt voor werknemers waarvan de functie is ingedeeld in de functiegroepen 2 tot en met 8 maximaal een half jaar en voor hogere functiegroepen maximaal één jaar.

Indien na afloop of gedurende deze periode blijkt dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend conform het bepaalde onder 20d lid I.

19e Salarisaanpassing

I

Voor de werknemers in de salarisgroepen 2 t/m 7 geldt dat het salaris in de functieschaal per 1 januari van enig jaar met een periodiek zal worden verhoogd, voor zover het maximum van zijn salarisgroep nog niet is bereikt. Noodzakelijk hiervoor is minimaal een voldoende functievervulling.

II

De werknemer waarvan de functie is ingedeeld in de salarisgroepen 2 t/m 9 die volgens de USB-methode zijn ingedeeld en die blijkens met hem gevoerde beoordelingsgesprekken, die schriftelijk zijn vastgelegd en door de werknemer voor "gezien" zijn ondertekend, "onvoldoende" heeft gefunctioneerd, kan een periodieke stijging onthouden worden.

III

Voor de werknemer waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 8 en 9 is de salarisaanpassing op 1 januari van enig jaar afhankelijk van de beoordelingsscore. Daarbij gelden de volgende afspraken.

- Beoordeeld wordt volgens het Performance Management systeem, dat is goedgekeurd door de Centrale Ondernemingsraad van Cosun. Via MD Online worden de afspraken over het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling vastgelegd.
- De salarisaanpassing op 1 januari van enig jaar is afhankelijk van de beoordelingsscore (vooralsnog de 5 puntenscore schaal).
- Werknemer heeft één keer per jaar een beoordelingsgesprek;
- De werknemer die nog niet de hoogste periodiek van zijn salarisschaal heeft bereikt, krijgt afhankelijk van de beoordeling al dan niet een periodiek toegekend. Onderstaande tabel geeft de scores weer met daarbij de gevolgen voor het salaris:

Score	Gevolgen salaris
1	Geen periodiek. Herbeoordeling binnen 6 maanden. Indien de herbeoordeling leidt tot een score van minimaal 2 volgt vanaf dat moment 0,5 periodiek erbij
2	0,5 periodiek erbij
3	1 periodiek erbij
4	1,5 periodiek erbij
5	2 periodieken erbij

- Afhankelijk van de beoordeling kunnen werknemers die de hoogste periodiek in hun salarisschaal hebben bereikt eenmalig een extra verhoging krijgen. De volgende tabel geeft de scores met daarbij de gevolgen voor het salaris:

Score	Gevolgen salaris bij eenmalige verhoging
1	Geen periodiek
2	0,5 periodiek extra*
3	1 periodiek extra *
4	2 periodieken extra*
5	3 periodieken extra*

* Heeft de werknemer deze score 3 jaar achtereen behaald dan wordt het een vast onderdeel van het salaris. Over dit extra salaris worden direct na toekenning alle secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantietoeslag, winstdeling en overwerk) berekend.

IV

Voor de werknemer waarvan de functie op basis van de KF-methode (zie artikel 18) is ingedeeld is de salarisaanpassing per 1 januari 2023 nog volgens de cao zoals deze geldt t/m 31 december 2023. Per 1 januari 2024 zal de salarisaanpassing nog steeds afhankelijk zijn van de beoordelingscore, maar daarbij geldt echter een wijziging in de volgende afspraken als volgt:

- Beoordeeld wordt volgens het Performance Management systeem, dat is goedgekeurd door de Centrale Ondernemingsraad van Cosun. Hierin worden de afspraken over het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling vastgelegd.
- Werknemer heeft één keer per jaar een beoordelingsgesprek;
- De salarisaanpassing op 1 januari van enig jaar is afhankelijk van de beoordelingscore en de salarispositie in de salarisschaal volgens onderstaande voorbeeld matrix. Indien een verhoging van de periodieken wordt overeengekomen met de vakbonden dan zal deze procentuele stijging ook voor iedere werknemer van toepassing zijn in combinatie met de beoordeling van de prestatie, deze verhogingspercentages worden aan de hand van een salarisgroei matrix vastgelegd in de cao en zijn derhalve voor eenieder inzichtelijk.

Voorbeeldmatrix bij een 3% indexatie: Salarispositie binnen de salarisband*

Beoordelings- score	<85%	85%-115%	115% - 125%	>125%
3	6,5%	5,0%	3,3%	3,0%
2	5,0%	4,0%	3,2%	3,0%
1	3,3%	3,0%	3,0%	3,0%

*De positie binnen de band wordt gemeten ten opzichte van het midden van de salarisband, ook wel mediaan genoemd. De mediaan en de salarisband wordt vastgesteld op basis van de jaarlijkse salarisonderzoeken.

V

Op 1 januari van enig jaar wordt geen periodiek toegekend aan een werknemer in de functieschaal die op of na 1 oktober direct voorafgaand in dienst is getreden.

VI

De salarisschalen 2 t/m 14, de feitelijke basissalarissen, alsmede de minimum vakantietoeslag worden als volgt verhoogd:

- Op 2 Januari 2023 met 6%;

Een verhoging van 65 euro bruto voor alle periodieken per 2 januari 2023, boven op de verhoging van 6%.

19f Herziening van salarisgroep voor functies in salarisgroep 2 t/m 8 (en de functies die volgens de USB methode ingedeeld in 9) bij definitieve tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie:

De werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld, wordt met ingang van de periode volgend op de periode waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld.

In deze hogere salarisgroep wordt het eerstvolgende hogere salaris gekozen voor zover de salarisgroep hiertoe nog ruimte biedt.

II

Voor de werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerk gesteld en op dat moment nog niet over de kundigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van de functie vereist zijn, geldt het bepaalde in 19d lid II en III.

III

De werknemer wiens functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt per ingangsdatum van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

19g Herziening van salarisgroep voor functies in salarisgroep 2 t/m 8 (en de functies die volgens de USB methode ingedeeld in 9) bij definitieve tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

I
De werknemer die wegens onbekwaamheid, e.e.a. blijkt een herhaaldelijk onvoldoende beoordeling, of op eigen verzoek in een lagere functiegroep wordt tewerkgesteld, wordt met onmiddellijke ingang in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld.

Bij indeling in deze lagere salarisgroep wordt het eerstvolgende lagere salaris gekozen.

II

De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van herclassificatie in een lager ingedeelde functie wordt tewerkgesteld, wordt met onmiddellijke ingang in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld. Bij indeling in deze lagere salarisgroep wordt het eerstvolgende lagere basissalaris gekozen.

Indien het basissalaris zodoende hoger blijkt te zijn dan het maximum basissalaris van de lagere salarisgroep zal, teneinde het oorspronkelijke basissalaris te handhaven, een persoonlijke toeslag (als bedoeld in artikel 20e) gegeven ter grootte van het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het maximum salaris in de lagere salarisgroep.

III

Bij herplaatsing in een lagere functiegroep vanwege medische redenen zal met betrekking tot de vaststelling van het nieuwe basissalaris gehandeld worden conform artikel 19g lid II van de cao. Met betrekking tot een eventuele ploegentoeslag gelden de bepalingen van artikel 8c van de cao.

19h Tijdelijke waarneming voor functies in salarisgroep 2 t/m 8 (en de functies die volgens de USB methode ingedeeld in 9)

I
De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn eigen functie overeenkomt.

II

Indien de tijdelijke, volledige waarneming tenminste 1 volledige aaneengesloten dienst heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor de volgende toeslagen:

- 0,25% van het voor werknemer van toepassing zijnde basissalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 1 groep hoger is ingedeeld;
- 0,375% van het voor werknemer van toepassing zijnde basissalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 2 groepen hoger is ingedeeld;
- 0,50% van het voor werknemer van toepassing zijnde basissalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 3 groepen of hoger is ingedeeld.

Genoemde toeslagen worden niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

Artikel 20 Overgangsregeling

20a Toepassing

Artikel 20 is van toepassing op werknemers die op 31 december 1995 in dienst zijn van de werkgever.

20b Inschaling in de salarisschaal per 01.01.1996

I
Het basissalaris van 31 december 1995 van de werknemer wordt met 1,75% verhoogd en wordt vervolgens vergeleken met het salaris van de van toepassing zijnde salarisgroep in de salaristabel (d.d. 1 januari 1996).

II
Indien het basissalaris zoals vastgesteld onder lid I, tussen twee salarisbedragen van de geldende salarisgroep per 01.01.1996 in ligt, vindt geen aanpassing van het basissalaris plaats. Aanpassing aan het eerst hogere salarisbedrag in de betreffende salarisgroep, vindt plaats per 1 januari 1997.

III
Indien het basissalaris zoals vastgesteld onder lid I, hoger is dan de maximumwaarde van de per 01.01.1996 van toepassing zijnde salarisgroep, dan wordt het meerdere aangemerkt als een Persoonlijke Toeslag (PT).

Het recht op een collectieve salarisaanpassing (zie 20a) blijft bestaan. De salarisaanpassing wordt dan berekend over het maximum bedrag van de van toepassing zijnde salarisgroep.

IV
Indien het basissalaris zoals vastgesteld onder lid I, onder de minimumwaarde van de van toepassing zijnde salarisgroep ligt, dan wordt het inkomen direct tot dit bedrag uit de salarisgroep verhoogd.

V
Indien de werknemer jonger is dan 21 jaar en bij de invoering van de salarisregeling een salaris verdient dat hoger is dan het bedrag dat in de betreffende salarisgroep voor de van toepassing zijnde leeftijd geldt, dan blijft dit hogere salaris gehandhaafd. Dit salaris kan weer stijgen als op grond van stijging van de leeftijd recht bestaat op een periodiek. Onverminderd geldt het bepaalde in lid III.

VI
De op 31 december 1995 in dienst zijnde werknemers met een functie in functiegroep 2 worden ingeschaald in salarisgroep 3.

Werknemers die op of na 1 januari 1996 in dienst treden en een functie vervullen in functiegroep 2 worden ingeschaald in salarisgroep 2.

20c Compensatie ten gevolge van een verlaging van de ploegentoeslag

I
Door een onverkorte toepassing van de ploegendienstpercentages als vermeld onder artikel 8a kan ten opzichte van de tot 01.01.1996 geldende percentages voor de in ploegendienst werkzame werknemers een achteruitgang in inkomen ontstaan.

II
Indien van de onder lid I genoemde inkomensachteruitgang sprake is, dan wordt allereerst gekeken naar de mogelijke ruimte in de van toepassing zijnde salarisschaal om dit inkomensverlies te compenseren. Aldus wordt de inkomensachteruitgang t.g.v. de lagere ploegentoeslag gecompenseerd door de toekenning van een hoger basissalaris.

III
Biedt de salarisschaal onvoldoende ruimte om de inkomensachteruitgang als genoemd onder lid I te compenseren, dan wordt de inkomensachteruitgang t.g.v. de lagere ploegentoeslag gecompenseerd door de toekenning van een Persoonlijke Toeslag.

20d Compensatie ten gevolge van de afschaffing van de koudetoeslag

De inkomensachteruitgang als gevolg van de afschaffing van de koudetoeslag wordt gecompenseerd door de toekenning van een Persoonlijke Toeslag:

- voor de heftruckchauffeurs expeditie diepvries, die regelmatig minimaal 3 uur per dienst werkzaam zijn bij een temperatuur van -15 graden of lager en dientengevolge tot 1 januari 1996 regelmatig recht hadden op uitkering van een koudetoeslag, geldt dat een vast bruto jaarbedrag van € 944, als Persoonlijke Toeslag wordt uitgekeerd;
- voor de overige werknemers geldt dat voorzover over het kalenderjaar 1995 sprake was van een koudetoeslag-uitkering van minimaal € 45,- bruto op jaarbasis, dit bedrag als Persoonlijke Toeslag wordt uitgekeerd.

20e Persoonlijke Toeslag

I
De Persoonlijke toeslag als bedoeld onder artikel 20b lid 3 en 20c lid 3 en 20d, wordt eenmalig nominaal vastgesteld en is niet onderhevig aan collectieve salarisverhogingen.

II
Het bedrag aan Persoonlijke Toeslag wordt uitsluitend meegenomen als grondslag waarover vakantietoeslag (artikel 8h), uitkering bij arbeidsongeschiktheid (artikel 12) en ouderdomspensioen (artikel 17) wordt berekend. Voor de vaststelling van alle andere arbeidsvoorwaarden (winstdeling, etc.) vormt de Persoonlijke Toeslag geen onderdeel van de berekeningsgrondslag.

Artikel 21 Collectieve verzekeringen

I
Voor werknemers bestaat de mogelijkheid om deel te nemen aan de collectieve autoverzekering.

II
De werknemer kan zich aansluiten bij de door de werkgever afgesloten collectieve Zorgverzekering.

III
Werkgever heeft een collectieve ongevallenverzekering voor haar werknemers afgesloten. De werkgever zal desgevraagd aan de werknemer een kopie van de verzekeringsvoorwaarden verstrekken.

IV
Werkgever heeft per 1 maart 2019 een collectieve WGA-hiaat verzekering voor haar werknemers afgesloten. De premie is voor rekening van de werknemer en wordt op het bruto loon ingehouden. Werknemers die niet willen deelnemen hebben de mogelijkheid om een afstandsverklaring in te vullen.

Artikel 22 Parttime werken

I
De werknemer heeft recht op het werken in deeltijd, tenzij zwaarwegende belangen van de werkgever zich hiertegen verzetten. Een en ander zal met de werknemer worden besproken en schriftelijk worden vastgelegd. Bij werken in deeltijd zal op basis van het nieuw overeengekomen aantal uren een gewijzigde arbeidsovereenkomst worden aangegaan. Uitgangspunt voor de nieuw te formuleren arbeidsovereenkomst is dat de arbeidsvoorwaarden naar rato worden toegepast.

II

In het geval de verkorte werktijd in de toekomst op bezwaren mocht stuiten, behoudt de werkgever zich het recht voor, in overleg met de werknemer, de parttime overeenkomst hetzij tijdelijk, hetzij blijvend weer om te zetten in een fulltime dienstverband. Hierbij zal de werkgever een overgangperiode van 3 maanden in acht nemen.

III

Het besluit van een fulltimer om parttime te gaan werken is na effectuering definitief; alsdan kan op geen enkel moment meer aanspraak worden gemaakt op méér arbeidsuren.

Artikel 23 Mobiliteit

Op basis van de meest korte reisafstand (gebaseerd op de meest gebruikelijke route) kunnen werknemers voor maximaal 6 maanden gedetacheerd worden naar een andere Aviko onderneming. Daarbij worden de extra reiskosten woon-werk verkeer à € 0,19 per kilometer vergoed en ontvangt de werknemer per dag één doorbetaald reisuur van 100%.

Artikel 24 Vakbondsfaciliteiten

24a Algemeen

I

Het bedrijvenwerk in de onderneming heeft ten doel een gestructureerde en goede communicatie te realiseren tussen de bij deze cao betrokken partijen zijnde vakverenigingen en de leden. De functie van het bedrijvenwerk richt zich op de belangenbehartiging van de leden.

II

Uit deze doelstelling vloeit voort, dat het bedrijvenwerk in de onderneming:

- het functioneren van interne of externe, al dan niet wettelijk voorgeschreven communicatie- en overlegstructuren en in het bijzonder de ondernemingsraad, niet zal aantasten;
- de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.

III

Ten behoeve van het bedrijvenwerk wordt door de vakvereniging een Bedrijfsledengroep (BLG), bestaande uit bedrijfscontactpersonen, ingesteld.

Ten behoeve hiervan meldt de vakvereniging het aantal leden per locatie en wijzigingen hierin voorzover dit invloed heeft op de omvang van de BLG.

IV

De vakvereniging deelt de werkgever schriftelijk mede, welke medewerkers aangewezen zijn als bestuursleden van de bedrijfsledengroep alsmede de kaderleden.

V

De werkgever deelt de vakvereniging schriftelijk mede welke bedrijfsfunctionaris namens de werkgever de contacten onderhoudt met de bezoldigde bestuurder van de vakvereniging.

VI

Het contact tussen de werkgever en de vakvereniging blijft verlopen via de gebruikelijke communicatielijnen (de door de werkgever aangewezen bedrijfsfunctionaris en de bezoldigde vakbondsfunctionaris).

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

VII

Aviko wil de vakbonden in de gelegenheid stellen om zich te presenteren op het Aviko bedrijfsterrein, al dan niet tijdens een 'maand van de vakbond'. Indien werknemers besluiten lid te worden van de vakbond dan kunnen ze gebruik maken van de bestaande faciliteiten om de vakbondscontributie te fiscaliseren (binnen de mogelijkheden van de Werkkostenregeling).

24b Scholing en vorming

De werkgever zal de werknemer op verzoek van diens vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten, tot een gezamenlijk maximum als genoemd onder 24c, lid II.

24c Faciliteiten

I
Werkgever en vakverenigingen zullen in onderling overleg aard, omvang en vorm van de ten behoeve van het bedrijvenwerk te creëren faciliteiten vaststellen. In dit verband wordt gedacht aan:

- a. het beschikbaar stellen en geven van gelegenheid tot het doen van aankondiging en mededelingen betreffende het bedrijvenwerk op de publicatieborden mits gelijktijdig de bedrijfsfunctionaris een kopie hiervan ter hand wordt gesteld;
- b. de mogelijkheid van contact binnen het bedrijf maar buiten werktijd met leden van de vakvereniging;
- c. overleg van bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van diens vakvereniging binnen de locatie, alsmede binnen de werktijd indien zulks niet mogelijk is buiten werktijd;
- d. het beschikbaar stellen van vergaderruimte.

Bestuursleden van de bedrijfsledengroep alsmede kaderleden in de ploegendienst worden in de gelegenheid gesteld 's avonds vergaderingen van de vakverenigingen bij te wonen.

II
Ten behoeve van het bijwonen van statutaire bijeenkomsten, overleg met bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers en scholings- en vormingsactiviteiten stelt de werkgever jaarlijks werkdagen beschikbaar met behoud van salaris. Voor Aviko Steenderen geldt een jaarlijks aantal van 40 werkdagen; voor Aviko Lomm een jaarlijks aantal van 20 werkdagen en voor Aviko Cuijk een jaarlijks aantal van 10 dagen. Verzoeken hiertoe dienen minimaal een week hieraan voorafgaand te worden ingediend door de vakvereniging bij de aangewezen bedrijfsfunctionaris en zullen, indien het de voortgang van de werkzaamheden niet in gevaar brengt, worden gehonoreerd.

III
De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat medewerkers die een functie vervullen in het bedrijvenwerk niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook bij eventueel ontslag jegens hen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor medewerkers die niet een dergelijke functie vervullen.

IV
Indien de werkgever wil overgaan tot ontslag van een lid van de bedrijfsledengroep/kaderlid, kan de arbeidsverhouding niet worden beëindigd dan na voorafgaande toestemming van de Kantonrechter.
Deze verleent de toestemming slechts dan, indien hem aannemelijk voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met het vervullen van de hiervoor genoemde functie.
Bedeelde toestemming is niet vereist wanneer beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

V
Werkgever zal desgevraagd de vakbondscontributie op een fiscaal vriendelijke wijze verrekenen.

24d Geldelijke bijdrage werkgever

Werkgever stelt voor het lopende contract een vakbondsbijdrage ter beschikking ter grootte van € 21,04 (conform AWWN bijdrage) maal het aantal FTE's. Daarbij geldt als voorwaarde dat de vakbonden zich zullen onthouden van voor werkgever schadelijke publiciteit.

24e Opschorting

Het onder a tot en met c gestelde kan worden opgeschort ingeval door het bedrijvenwerk in strijd wordt gehandeld met het gestelde onder a tot en met c, dan wel de vakvereniging zich niet aan de gestelde regels of afspraken houdt of zich in een conflictsituatie met de werkgever bevindt.

Artikel 25 Tussentijdse wijzigingen

25a
Indien een bijzondere wijziging van algemeen sociaal/economische aard in Nederland zich voordoet, kan op verzoek van een van de partijen tussentijdse wijziging van deze overeenkomst aan de orde worden gesteld.

25b
Indien over de voorgestelde wijziging binnen twee maanden nadat deze aan de orde is gesteld, geen overeenstemming is bereikt, is de partij welke de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 26 Diverse regelingen

I Flexibiliseringselementen cao Aviko

De werknemer kan onder voorbehoud van de fiscale faciliteiten ter zake zijn arbeidsvoorwaardenpakket als volgt beschikken:

Vroeg- en deeltijd pensioen: Aviko zal werknemers rond hun 54^e verjaardag schriftelijk informeren over de mogelijkheid van een deeltijdpensioen bij Aviko. Desgewenst zal Aviko werknemers nadere informatie verschaffen en kan er contact worden opgenomen met de klantenservice van PGB voor advies en berekeningen op maat.

Aviko zal conform de wens van de werknemer medewerking verlenen aan deeltijd- of vroegpensioen, tenzij gewichtige redenen dit belemmeren, door Aviko schriftelijk en gemotiveerd aan de medewerker toegelicht.

Collega's van 58 jaar en ouder worden in de gelegenheid gesteld om financieel advies in te winnen. Aviko vergoedt eenmalig de kosten hiervan tot maximaal € 500 exclusief BTW, mits de factuur op naam van Aviko wordt gestuurd.

- Vakantiedagen kunnen bijgekocht of verkocht worden, conform de bepalingen uit artikel 11B lid VII.
- Een fiets van de zaak kan aangeschaft worden via financiering uit bruto loon of de bruto geldswaarde van vakantiedagen. Dit geeft een fiscaal voordeel.
- De vakbondscontributie zal fiscaal worden gefaciliteerd.

II Garantiebannen

Aviko zal gedurende de looptijd van de cao per kalenderjaar tenminste 4 arbeidsplaatsen beschikbaar stellen voor mensen met een arbeidsbeperking uit het doelgroepenregister, of indien er onvoldoende aanbod is, deze arbeidsplaatsen beschikbaar stellen via gemeente of UWV voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

III Regeling Vervroegd Uittreden

Voor een groep medewerkers die voldoen aan de hieronder genoemde voorwaarden is het mogelijk om gebruik te maken van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Om het voor bepaalde groepen medewerkers mogelijk te maken dat zij eerder kunnen stoppen met werken dan de AOW-gerechtigde leeftijd heeft de overheid een tijdelijke uitzondering gemaakt op de fiscale regelgeving.

Een medewerker van Aviko kan gebruik maken van deze RVU regeling als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Medewerker is op moment van gebruikmaking van deze regeling 10 jaar of langer in dienst en heeft gedurende het dienstverband in ploegdiensten gewerkt of in een functie waarin sprake is van langdurig zware fysieke arbeid. Door HR is een lijst van functies vastgesteld waarin sprake is van zware fysieke arbeid. Deze lijst zal jaarlijks geëvalueerd worden met vakverenigingen. De lijst is terug te vinden op het Aviko intranet en opvraagbaar bij HR;
- Op het moment van het gebruikmaken van deze regeling zal de medewerker binnen 36 maanden de AOW gerechtigde leeftijd bereiken;
- De medewerker gaat uit dienst en gebaseerd op een full time dienstverband ontvangt de medewerker een eenmalige bruto uitkering van € 2.037 (2023) voor elke kalender maand dat de medewerker eerder uit dienst gaat dan de AOW gerechtigde leeftijd. Hierbij geldt een maximum vergoeding van € 73.332 bruto. Dit bedrag zal pro rato betaald worden op basis van het part time percentage voor medewerkers die niet full time in dienst zijn.
- De regeling is van toepassing van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025.
- De medewerker neemt het initiatief om eerder uit dienst te gaan en alle andere voorwaarden en regels hiervoor zijn normaal van toepassing.
- De medewerker gaat hiervoor het gesprek aan met de direct leidinggevende en de HR verantwoordelijke. Het een en ander zal worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Deze regeling is afhankelijk van de regelgeving van de overheid. Indien de regelgeving hieromtrent wordt aangepast door de overheid, dan zal de regeling voor de medewerkers van Aviko ook herzien worden. Genoemde bedragen kunnen naar beneden worden bijgesteld indien de fiscale regels hierover wijzigen. De einddatum van deze regeling is 31 december 2025 en het is ter beoordeling van Aviko om deze eventueel te verlengen als de regelgeving die mogelijkheid biedt.

De bedoeling van deze RVU regeling is om medewerkers eerder met pensioen te laten gaan. De eenmalige uitkering is bedoeld om eventuele inkomensgevolgen op te vangen. Dit kan in combinatie met het eerder in laten gaan van (een deel) van het pensioen via PGB. PGB kan ondersteuning geven om beter inzicht te krijgen wat wel en niet mogelijk is hierin.

IV Thuiswerkvergoeding

Medewerkers hebben recht op een thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto per werkdag met terugwerkende kracht per 02-01-2023. De wijze waarop dit zal worden uitgevoerd zal op korte termijn middels aparte berichtgeving volgen.

V 80/90/100 REGELING

De 80/90/100 regeling stelt de werknemer met een full time dienstverband in de gelegenheid om vanaf 2 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, de arbeidsduur met 20% te verkorten teneinde de werknemer fysiek en mentaal langer inzetbaar te houden in zijn functie en werkrooster door meer hersteltijd te creëren.

De geldende uitgangspunten en voorwaarden zijn vastgelegd in deze regeling:

1. De werknemer dient de laatste 15 jaar voorafgaand aan deelname aan de regeling ten minste 10 jaar in ploegendienst te hebben gewerkt bij werkgever of in een functie waarin sprake is van langdurig zware fysieke arbeid. Door HR is een lijst van functies vastgesteld waarin sprake is van zware fysieke arbeid. Deze lijst zal jaarlijks geëvalueerd worden met vakverenigingen. De lijst is terug te vinden op het Aviko intranet en opvraagbaar bij HR.
2. De werknemer wordt éénmalig in de gelegenheid gesteld de arbeidsduur van 100% met 20% te verkorten tegen inlevering van 10% van het salaris en met behoud van de volledige pensioenopbouw. Voor werknemers in de 5-ploegendienst betekent dit dat 1 dienst per werkrooster van 6 dagen zal vervallen. Dit komt dan neer op een verkorting van de arbeidsduur van 16,67% met behoud van het volledige pensioenopbouw en inlevering van 8,33% van het salaris (inclusief bereidheidstoeslag).
3. Voor de werknemer die van deze regeling gebruik maakt, vervallen de ontziebepalingen van de cao, te weten artikel 11a III (extra dag t.b.v. ploegendienst), artikel 11a IV (extra dagen t.b.v. dienstverband leeftijd) en artikel 7g ATV regeling (13 roostervrije dagen), althans kan de werknemer daar geen aanspraak op maken.
4. De regeling eindigt bij het einde van het dienstverband doch uiterlijk bij bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.
5. Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt zal in overleg met de leidinggevende en in redelijkheid rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden plaatsvinden. De arbeidsduurverkorting vindt echter zoveel mogelijk plaats door 1 dienst korter te werken per week of binnen de ploegencyclus van de ploegendienst waarin de werknemer werkt.
6. Om in aanmerking te komen voor deze regeling dient het vakantiedagensaldo van de betrokken werknemer niet hoger te zijn dan tweemaal het jaarrecht (48 dagen). (Overgangsregeling t/m 2024: max 100 dagen.) Een eventueel opgespaard saldo pensioensparen in het kader van het Duurzame Inzetbaarheidsbudget is hiervan uitgesloten.
7. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling zal in principe geen meerwerk of overwerk verrichten. Werknemer zal hier in ieder geval niet toe worden verplicht. Indien er in een uitzonderlijk geval toch meer uren worden gewerkt, zullen deze ook als meeruren worden uitbetaald. Tevens kan de werknemer geen gebruik maken van de 'tijd voor tijdregeling' als bedoeld in artikel 8g van deze cao.
8. Met uitzondering van de pensioenopbouw geldt dat de overige arbeidsvoorwaarden, zoals de opbouw van vakantiedagen, naar rato van het salaris (90%) worden berekend.
9. Deze regeling kan op geen enkele wijze cumuleren met andere bepalingen uit de cao aangaande vermindering van de arbeidsduur en/of inkomenssuppletie.
10. Oneigenlijk gebruik van deze regeling kan leiden tot beëindiging of uitsluiting van deelname aan de regeling. Hieronder wordt onder meer verstaan dat de werknemer, indien het nog niet bekend was, zonder toestemming vooraf door de werkgever betaalde arbeid voor derden gaat verrichten.
11. In geval van relevante wijzigingen in de kosten van deze regeling als gevolg van aanpassingen in de AOW, fiscale en/of verzekeringsrechtelijke wetgeving treden partijen in overleg over kostenneutrale aanpassing van de regeling.
12. Een verzoek tot deelname aan deze regeling dient 6 maanden voor aanvang ingediend te worden. Vervolgens zal aan de medewerker drie maanden voor aanvang het rooster worden gecommuniceerd.
13. Deze regeling gaat in per 1 oktober 2023. Met ingang van deze datum kunnen werknemers van deze regeling gebruikmaken.
14. De regeling wordt jaarlijks geëvalueerd aangaande deelname, kosten, effect, organisatorische context en impact.

VI Duurzaam inzetbaarheidsbudget

Dit budget is ervoor bedoeld om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten.

1. Totstandkoming van het budget
 - a. De medewerker kan één keer per jaar een verzoek doen om opgebouwde uren toe te voegen aan het budget. De medewerker mag hiervoor gebruiken:
 - Bovenwettelijke verlofuren
 - Maximaal 8 ATV dagen
 - Overuren, waaronder zogenaamde tijd voor tijd uren
 - b. De medewerker dient een verzoek om te sparen voor het budget in bij HR en dient daarbij aan te geven met welk doel als bedoeld onder artikel 2b hij/zij wil sparen en hoeveel uren.

- c. De overeengekomen uren zullen worden geregistreerd onder het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget in Workday. Het totale saldo voor het doel pensioensparen mag maximaal gelijk zijn aan omgerekend 100 keer de arbeidsduur per week van de medewerker, oftewel het aantal uur dat de medewerker per week werkt.
- d. Het totale maximum voor alle spaardoelen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid gezamenlijk is 100 keer de arbeidsduur per week en is gekoppeld aan het fiscale maximaal aantal weken dat een medewerker belastingvrij mag sparen. Indien de belastingwetgeving wijzigt, dan wordt de regeling voor het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget hierop aangepast. Indien de medewerker meer dan het maximum heeft opgespaard, dan zal dit aan het eind van het kalenderjaar worden uitbetaald met inhouding van de toepasselijke loonheffing.
- e. Het budget blijft uiterlijk tot het einde van het dienstverband bij de werkgever staan en wordt bij einde dienstverband uitbetaald onder inhouding van de gebruikelijke belastingen. Het bedrag kan niet meegenomen worden naar een andere werkgever.

2. Opnemen uit het budget

- a. Opname uit het budget vindt plaats op basis van de vooraf overeengekomen doelen in overleg met HR en zal worden afgeboekt van het persoonlijke Duurzaam Inzetbaarheidsbudget. Inzet van het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget voor niet vooraf overeengekomen doelen is in overleg met HR mogelijk voor de hieronder genoemde doelen die men tevoren niet kan voorzien, zoals bijvoorbeeld zorgverlof.
- b. De medewerker mag het budget uitsluitend aanwenden voor de volgende doelen:
 - Extra Ouderschapsverlof (in aanvulling op de al bestaande wettelijke regelingen)
 - Extra Zorgverlof of mantelzorg (in aanvulling op de al bestaande wettelijke regelingen)
 - Wekelijks of tijdelijk minder werken om de werkbelasting te verminderen
 - Langdurig verlof (sabbatical)
 - Opname voorafgaand aan pensioen (pensioensparen)
 - Opleidings- / en ontwikkelkosten
 - Vitaliteitskosten
 - Fietsenplan
 - Studieverlof
 - Verduurzaming van het eigen huis als dat binnen de daarvoor gestelde kaders door (fiscale) regelgeving valt en zolang de zogenaamde vrije ruimte binnen de Werkkostenregeling dat toelaat.

Artikel 27 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2023 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partijen ter ener zijde:

Partijen ter andere zijde:

Aviko B.V.
Directie

C.N.V. Vakmensen te
Utrecht

en

F.N.V. te
Utrecht

BIJLAGE 1

STUDIEREGLEMENT

Artikel 1 Definities

1a Definities

Voor wat betreft de definities van dit reglement wordt verwezen naar de definities als vermeld in artikel 1, deel I van deze cao.

1b Aanvullende definities:

- a. studiekosten:
- inschrijfkosten;
 - school/leskosten;
 - kosten voor verplicht voorgeschreven boeken en ander lesmateriaal;
 - tentamen/examengeld;
 - reiskosten voor de afstand woonplaats naar cursusplaats op basis van de kosten voor openbaar vervoer, laagste tarief.
- b. cursussen:
alle mogelijke vormen van opleiding, vorming en training.

1c Toepassing

I
Dit reglement is van toepassing op werknemers die voor onbepaalde tijd werkzaam zijn voor werkgever.

II
Dit reglement kan van toepassing verklaard worden op werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Een dergelijke toepasselijkheidverklaring dient te worden opgenomen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 Vergoeding kosten cursus

2a Algemeen

I
In opdracht van werkgever dan wel op initiatief van de werknemer kan een cursus gevolgd worden die geheel dan wel gedeeltelijk vergoed kan worden door de werkgever.

II
Met betrekking tot de vergoeding van een cursus dient een onderscheid gemaakt te worden tussen:

- cursussen die in opdracht van de werkgever gevolgd worden (zie artikel 2b);
- cursussen die op initiatief van de werknemer gevolgd worden (zie artikel 2c).

2b Cursussen die in opdracht van de werkgever gevolgd worden

In dit geval komen de studiekosten geheel voor rekening van de werkgever.

2c Cursussen die op initiatief van de werknemer gevolgd worden

I
Bij de bepaling van de studiekostenvergoeding wordt gekeken naar de toekenningvereisten als gesteld in artikel 2d van dit reglement.

II
De tegemoetkoming in de studiekosten bedraagt 50% van de studiekosten.

III
Om voor een vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer een aanvraag hiertoe in te dienen via de directe chef bij de afdeling HR.

IV
De afdeling HR zal op basis hiervan een "advies studiekostenvergoeding" opstellen dat ter beoordeling naar de directie gaat. De afdeling HR zal de werknemer en diens directe chef berichten over de beslissing van de directie.

2d Toekenningsvereisten

I
Of in bestaande gevallen een studiekostenvergoeding zal worden toegekend staat ter beoordeling van de directie nadat deze daaromtrent geadviseerd is door de directe chef alsook de afdeling HR.

II
Bij de beoordeling of een studiekostenvergoeding zal worden toegekend, neemt werkgever onder andere de navolgende punten in ogenschouw:

- Is de cursus van belang voor de functie die uitgeoefend wordt of gaat worden?
- Is de cursus van belang voor de werkgever?
- Valt redelijkerwijs te verwachten dat de studie binnen de daarvoor gestelde termijn wordt volbracht?
- Zal de studie plaatsvinden onder bevoegde leiding?
- Leidt de studie tot het behalen van een diploma, getuigschrift of andere verklaring waarvan de waarde door werkgever wordt erkend?
- Kosten en duur van de cursus.

III
Een studiekostenvergoeding wordt slechts verstrekt indien niet reeds een beurs of andere ondersteuning in de studiekosten wordt genoten dan wel redelijkerwijs anderszins kan worden verkregen.

Artikel 3 Vergoeding van kosten herhalingscursus

I
Voor het volgen van een herhalingscursus na het niet behalen van een examen wordt 75% van de eerder toegekende vergoeding betaald.

II
Wanneer een werknemer ook na het volgen van een herhalingscursus de studie niet met goed gevolg afrondt, dat wil zeggen niet met het behalen van een diploma, getuigschrift of daarmee overeenkomende verklaring, zal in principe geen verdere studiekostenvergoeding voor die studie worden verstrekt.
Uitsluitend in het geval ook na het volgen van een herhalingscursus een cursus niet met goed gevolg wordt afgerond staat het werknemer vrij via de afdeling HR in contact te treden met werkgever, waarna deze in individuele gevallen kan besluiten verdere studiekosten alsnog (gedeeltelijk) te voldoen.

Artikel 4 De studieovereenkomst

I
Van elke cursus waarvan geheel dan wel gedeeltelijk de kosten vergoed worden, wordt een studieovereenkomst opgesteld.

II
Deze studieovereenkomst bevat onder meer informatie over de werknemer, de te volgen studie, de studiekosten, de vergoeding.

III
De studieovereenkomst omvat daarnaast dit studiekostenreglement.

IV
De studieovereenkomst dient voor aanvang van de cursus ter goedkeuring door de werknemer en de afdeling HR te worden ondertekend.

Artikel 5 De studiekosten

5a Vergoeding studiekosten

Het toegekende percentage studiekostenvergoeding is van toepassing op alle in de definitie onder 1b genoemde studiekosten.

5b Declaratie studiekosten

I
De kosten, welke niet rechtstreeks door de werkgever aan de cursusinstelling betaald worden, dienen gedeclareerd te worden door middel van het daarvoor bestemde formulier bij de afdeling HR.

II
Op dit declaratieformulier dient vermeld te worden:
- welke cursus het betreft;
- welke soort kosten het betreft.

III
Daarnaast dienen bewijsstukken zoals nota's, kwitanties en/of betalingsbewijzen etc. bijgevoegd te worden.

5c Uitbetaling studiekosten

Uitbetaling van de gedeclareerde studiekostenvergoeding geschiedt gelijktijdig met de salarisafrekening via de Salarisadministratie.

Artikel 6 Cursus/examen/practicumdagen

I
In principe dienen cursussen buiten werktijd te worden gevolgd.

II
Eventueel noodzakelijk te verzuimen werktijd als gevolg van een cursus zal op basis van hetzelfde percentage vergoed worden als de overige kosten.
Dit betekent dus dat bij een gedeeltelijke kostenvergoeding ook de verzuimdagen gedeeltelijk voor rekening komen van de werkgever. Voor de resterende tijd dienen in voorkomende gevallen verlofdagen opgenomen te worden.

III
Het in artikel 6 lid II van dit deel gestelde is ook van toepassing op eventuele examen- en practicumdagen.

Artikel 7 Studietermijn

I
In de studieovereenkomst zal worden opgenomen de duur van het tijdvak dat redelijkerwijs voor het volbrengen van de studie als normaal moet worden beschouwd.

II
De studietermijn kan worden verbroken in de gevallen als genoemd in artikel 10, lid II van dit reglement.

III
De studietermijn kan op verzoek van de werknemer worden verlengd:
- in geval van ziekte met zodanige termijn als de werkgever redelijk voorkomt;
- in bijzondere gevallen zulks ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 8 Studeren in werktijd

Het is niet toegestaan om te studeren onder werktijd. Huiswerk e.d. dient dus altijd in de eigen tijd verricht te worden.

Artikel 9 Verplichtingen van de werknemer

I
De werknemer is verplicht de studie naar vermogen te verrichten.

II
De werknemer dient de afdeling HR regelmatig te informeren over de gemaakte vorderingen. Dit betekent in de praktijk dat puntenlijsten etc. overlegd dienen te worden aan de afdeling HR.

III
De werknemer is verplicht na afloop van de cursus een kopie van het diploma of certificaat te overleggen aan de afdeling HR.

IV
De werknemer is verplicht onderbreking, opschorting of voortijdig beëindigen direct te melden aan de afdeling HR (zie ook artikel 10). De werkgever is bevoegd na overleg met de werknemer inlichtingen bij het opleidend instituut in te winnen.

Artikel 10 Voortijdige beëindiging cursus

I
Bij het voortijdig afbreken van een studie door omstandigheden die buiten de schuld of invloedssfeer van werknemer liggen, zal door de werkgever van geval tot geval worden beoordeeld in hoeverre de studiekostenvergoeding aan de werkgever dient te worden gerestitueerd.

II
De aan werknemer toekomende faciliteiten en de studiekostenvergoeding op basis van dit reglement komen te vervallen indien de werknemer wegens aan hem te wijten omstandigheden onvoldoende vorderingen maakt en daardoor niet in staat kan worden geacht de studie in normale tijd te volbrengen.

III
In het onder artikel 10 lid II bedoelde geval kan 50% van de reeds vergoede kosten teruggevorderd worden. Over het terugvorderen beslist de directie na advies van de directe chef en de afdeling HR.

IV
Bij uitzondering kan de toepassing van de regeling worden opgeschort. Het totaal der studiekostenvergoeding zal echter nimmer meer bedragen dan de op basis van de studieovereenkomst bij normale voortgang toegekende totaalvergoeding.

Artikel 11 Terugbetalingsregeling

I
De terugbetalingsregeling (artikel 11 lid III) is altijd van toepassing indien het een cursus betreft die op eigen initiatief gevolgd werd.

II
Is er sprake van een cursus die in opdracht van het bedrijf gevolgd werd dan zal, voor aanvang van de studie, door de directe chef en de afdeling HR beslist worden of de terugbetalingsregeling (artikel 11 lid III) van toepassing is.

III
Als een werknemer tijdens de cursus of binnen 1 jaar na afloop van de cursus, op eigen verzoek het dienstverband beëindigt dient 100% van de ontvangen vergoeding te worden terugbetaald.
Binnen 2 jaar geldt een terugbetaling van 67%.
Binnen 3 jaar geldt een terugbetaling van 33%.
Na 3 jaar is geen terugbetaling meer verschuldigd.

IV
Indien een werknemer een studiekostenvergoeding heeft ontvangen, dan zal het bedrag dat de werknemer bij beëindiging van het dienstverband op eigen verzoek aan werkgever dient terug te betalen, het bedrag van 2,75 maal het periode-inkomen niet overschrijden.

BIJLAGE 2

PENSIOENREGLEMENT PGB

Het pensioenreglement is op te vragen bij HR en/of PGB

BIJLAGE 2a

PENSIOENREGLEMENT GARANTIE BIJZONDER PARTNERPENSIOEN AVIKO

Artikel 1 begripsbepalingen

Ex-partner:	de ex-echtgenoot dan wel ex-geregistreerde partner van de deelnemer die is opgenomen in het Definitieve deelnemersbestand;
Cao-partijen:	de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan werkgever gebonden is, te weten de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en C.N.V. Vakmensen.nl;
Definitieve deelnemersbestand:	het tussen Werkgever en Verzekeraar afgestemde overzicht met deelnemers die aanspraak kunnen maken op bijzonder partnerpensioen conform pensioenreglement. Dit overzicht is op te vragen via de Werkgever;
Fonds:	de voormalige Stichting Aviko Pensioenfonds, welke is geliquideerd per 31 december 2015 ;
Gewezen deelnemer:	de (gewezen) werknemer door wie op grond van een pensioenovereenkomst geen pensioen meer wordt verworven en die bij beëindiging van de deelname een pensioenaanspraak heeft behouden jegens het fonds dan wel PGB;
Peildatum:	de eerste dag van januari van ieder jaar;
Pensioendatum:	de dag waarop de deelnemer de 67-jarige leeftijd bereikt;
Pensioenreglement PGB:	het pensioenreglement van PGB, zoals dit op enig moment luidt of zal luiden;
Verzekeraar:	Elips Life AG, gevestigd te Triesen Liechtenstein en kantoorhoudend te Amstelveen Nederland
Werkgever:	Aviko B.V.

Artikel 2 Deelnemerschap

- 2.1 Deelnemer in de zin van deze overgangsregeling is de (gewezen) werknemer die
- vóór 1 januari 1996 een tijdelijk partnerpensioen heeft opgebouwd uit hoofde van het pensioenreglement van het inmiddels geliquideerde Pensioenfonds Campagne, welk reglement in 2003 is overgenomen door het Fonds; en
 - een ex-partner heeft.
- 2.2 Het deelnemerschap vangt aan op 1 april 2016.
- 2.3 Het deelnemerschap eindigt:
- op de datum van overlijden van de (gewezen) deelnemer;
 - op de pensioendatum.

Artikel 3 Aanspraak op bijzonder tijdelijk partnerpensioen

- 3.1 Deze overgangsregeling betreft een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet.
- 3.2 Met inachtneming van de bepalingen in dit reglement heeft de ex-partner van een overleden (gewezen) deelnemer recht op een bijzonder tijdelijk partnerpensioen uit deze overgangsregeling.
- 3.3 De omvang van het aanvullend partnerpensioen bedraagt een vast bedrag, dat per individuele (gewezen) deelnemer is vastgesteld.
- 3.4 Bij beëindiging van de deelname anders dan door overlijden behoudt de (gewezen) deelnemer de aanspraak op bijzonder tijdelijk partnerpensioen ten behoeve van zijn ex-partner.

Artikel 4 Uitkering van het bijzonder tijdelijk partnerpensioen

- 4.1 Het bijzonder tijdelijk partnerpensioen gaat in op de dag volgend op de dag waarop de deelnemer overlijdt.
- 4.2 Het bijzonder tijdelijk partnerpensioen wordt uitgekeerd tot de 67-jarige leeftijd van de ex-partner.
- 4.3 De uitbetaling van het bijzonder tijdelijk partnerpensioen geschiedt in termijnen van een maand, telkens voor het einde van die maand.
- 4.4 Noch op de aanspraak op bijzonder tijdelijk partnerpensioen, noch op een ingegane uitkering van bijzonder tijdelijk partnerpensioen wordt een toeslag verleend.
- 4.5 Een onjuiste pensioenuitkering kan door de verzekeraar worden herzien. De herziening kan plaatsvinden met terugwerkende kracht. Indien een pensioenuitkering in het nadeel van de pensioengerechtigde wordt herzien dan vordert de verzekeraar het onverschuldigd betaalde pensioen terug. Indien een pensioenuitkering in het voordeel van de pensioengerechtigde wordt herzien dan betaalt de verzekeraar het te weinig betaalde pensioen na.

Artikel 5 Kosten van de pensioenregeling

- 5.1 De werkgever is voor iedere deelnemer aan deze pensioenregeling een bijdrage verschuldigd aan de Verzekeraar. De Werkgever kan een deel van deze bijdrage in rekening brengen bij de deelnemer.
- 5.2 Voor een arbeidsongeschikte deelnemer voor wie door de Verzekeraar conform het bepaalde in artikel 6 vrijstelling van premiebetaling wordt verleend, is geen premie verschuldigd over (het deel van) de premie waarvoor de vrijstelling geldt.

Artikel 6 Vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid

- 6.1 Voor de arbeidsongeschikte deelnemer wordt door de Verzekeraar gehele of gedeeltelijke vrijstelling van betaling van de in artikel 5.1 omschreven bijdrage verleend. De vrijstelling gaat in op hetzelfde tijdstip als waarop de uitkeringen krachtens de WIA voor de arbeidsongeschikte deelnemer aanvangen, en zij wordt verleend zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt.
- 6.2 De acceptatie van de verzekering van het premievrijstellingsrisico bij arbeidsongeschiktheid geschiedt conform het bepaalde in de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6. Deze voorwaarden zijn als bijlage 1 opgenomen bij dit pensioenreglement.
- 6.3 Indien de wachttijd is verstreken en verder aan alle daartoe gestelde voorwaarden is voldaan, wordt voor de voor de betrokken deelnemer gesloten verzekering vrijstelling van premiebetaling verleend naar het WIA-uitkeringspercentage zoals dat door het UWV is vastgesteld, een en ander met inachtneming van de onderstaande tabel:

arbeidsongeschiktheid	Vrijstelling in procenten van de verschuldigde premie
Minder dan 35%	0%
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	72,5%
80 tot en met 100%	100%

- 6.4 De vrijstelling van premiebetaling wordt beëindigd, dan wel de aanvraag geseponneerd:
- bij overlijden van de betrokken deelnemer;
 - bij het bereiken van de einddatum voor de uitkering door de betrokken deelnemer;
 - indien het WIA-uitkeringspercentage van de betrokken deelnemer op basis van de overeengekomen uitkeringstabel geen recht op vrijstelling geeft;
 - indien de bepalingen van de artikelen 4 en 5 van de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6 niet worden nageleefd;
 - doch uiterlijk op de 67^e verjaardag van de deelnemer.
- 6.6 Indien het WIA-uitkeringspercentage van een arbeidsongeschikte deelnemer wijzigt, wordt de vrijstelling van premiebetaling per de wijzigingsdatum aan het nieuwe percentage aangepast, een en ander met inachtneming van het in de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6 bepaalde.

Artikel 7 Overige bepalingen

- 7.1 De verzekeraar is bevoegd ten behoeve van een individuele (gewezen) deelnemer, pensioengerechtigde of zijn ex-partner een van dit reglement afwijkende regeling te treffen indien een strikte toepassing van dit reglement naar het oordeel van de verzekeraar tot onbillijkheden van overwegende aard zou voeren.
- 7.2 De pensioenaanspraken en pensioenrechten kunnen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden gesteld, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet. Afkoop, vervreemding of elke andere handeling, waardoor de aanspraakgerechtigde of de pensioengerechtigde enig recht op zijn pensioenaanspraken of pensioenrechten prijsgeeft is nietig, behoudens in gevallen bij of krachtens de Pensioenwet voorzien.

Artikel 8 Wijziging van het pensioenreglement

- 8.1 Dit pensioenreglement kan op verzoek van de werkgever worden gewijzigd nadat de werkgever en de cao-partijen hierover overeenstemming hebben bereikt, en nadat de verzekeraar heeft verklaard dat de voorgenomen wijziging uitvoerbaar is.
- 8.2 De verzekeraar kan het pensioenreglement wijzigen indien hij daarover overeenstemming heeft bereikt met de werkgever. De werkgever is hiertoe bevoegd nadat hij hierover overeenstemming heeft bereikt met de cao-partijen. Indien de beoogde wijziging ertoe leidt dat de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer moet worden aangepast, treden partijen in een zo vroeg mogelijk stadium in overleg over de gewenste aanpassing van de pensioenovereenkomst en dit pensioenreglement. In dat geval zal de verzekeraar de werkgever in de gelegenheid stellen de aanpassing van de pensioenovereenkomst binnen een door partijen nader overeen te komen termijn af te stemmen met de cao-partijen.
- 8.3 De verzekeraar informeert de deelnemer binnen drie maanden na inwerkingtreding van het gewijzigde pensioenreglement over die wijziging en over de mogelijkheid om het gewijzigde pensioenreglement op te vragen.

Artikel 9 Inwerkingtreding van het pensioenreglement

- 9.1 Dit pensioenreglement is in werking getreden op 1 april 2016.

BIJLAGE 2b

PENSIOENREGLEMENT GARANTIE PARTNERPENSIOEN AVIKO

Artikel 1 begripsbepalingen

Fonds:	de voormalige Stichting Aviko Pensioenfonds, welke is geliquideerd per 31 december 2015
Cao-partijen:	de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan werkgever gebonden is, te weten de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en C.N.V. Vakmensen.nl;
Peildatum:	de eerste dag van januari van ieder jaar
Pensioendatum:	de dag waarop de deelnemer de 67-jarige leeftijd bereikt
PGB:	pensioenuitvoerder PGB te Amsterdam, waar de pensioenregeling van Werkgever per 1 april 2016 is ondergebracht
Verzekeraar:	Elips Life AG, gevestigd te Triesen Liechtenstein en kantoorhoudend te Amstelveen Nederland
Werkgever:	Aviko B.V.

Artikel 2 Deelnemerschap

- 2.1 Deelnemer in de zin van deze overgangsregeling is de werknemer die:
- c) op en na 31 december 2005 in dienst van de werkgever was; en
 - d) op 31 december 2005, 1 januari 2006 en 31 maart 2016 onafgebroken deelnam en deelneemt aan één van de op dat moment geldende pensioenregelingen van de werkgever.
- 2.2 Het deelnemerschap vangt aan op 1 april 2016.
- 2.3 Het deelnemerschap eindigt op het eerste moment van de hieronder genoemde data:
- c) op de datum van overlijden van de deelnemer;
 - d) op de pensioendatum;
 - e) op de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd anders dan door overlijden of het bereiken van de onder b genoemde datum.

Artikel 3 Aanspraak op aanvullend partnerpensioen

- 3.1 Deze overgangsregeling betreft een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet.
- 3.2 Met inachtneming van de bepalingen in dit reglement heeft de partner van een overleden deelnemer recht op een aanvullend partnerpensioen uit deze overgangsregeling. Bij beëindiging van de deelname vervalt de aanspraak op een aanvullend partnerpensioen.
- 3.3 De omvang van het aanvullend partnerpensioen bedraagt het verschil tussen:
- a) de per 31 december 2005 in uitzicht gestelde aanspraak op partnerpensioen (het gegarandeerde partnerpensioen); en
 - b) het totale partnerpensioen – met inbegrip van aanspraken op bijzonder partnerpensioen – waarop de deelnemer aanspraak heeft op grond van de pensioenregeling van PGB.
- Is het verschil nihil of negatief, dan bedraagt het aanvullend partnerpensioen € 0.
- 3.4 De in het vorige lid bedoelde gegarandeerde aanspraak op partnerpensioen is als volgt vastgesteld:
- a) voor de werknemer, die op en na 31 december 2005 in dienst van Korteweg BV is en op 31 december 2005 deelnam aan de op dat moment geldende pensioenregeling van de aangesloten onderneming die werd uitgevoerd door Avéro Achmea Pensioen onder contractnummer 37500000, en aansluitend op 31 december 2015 deelnam aan de pensioenregeling van PGB:
op basis van het voor de deelnemer geldende "Pensioenreglement voor werknemers van In- en Verkoopbureau landbouwproducten Korteweg b.v. te Swifterbant" per 31 december 2005. De gegarandeerde aanspraak op partnerpensioen wordt - zo lang de deelnemer nog niet is overleden - jaarlijks per de peildatum verhoogd op basis van artikel 13 van het pensioenreglement PGB.
 - b) voor andere werknemers dan bedoeld onder a:
op basis van het (de) per 31 december 2005 voor de deelnemer geldende reglement(en) van het fonds. De gegarandeerde aanspraak op partnerpensioen wordt – zo lang de deelnemer nog niet is overleden - jaarlijks per de peildatum verhoogd op basis van artikel 13 van het pensioenreglement PGB.

Artikel 4 Uitkering van het aanvullend partnerpensioen

- 4.1 Het aanvullend partnerpensioen gaat in op de dag volgend op de dag waarop de deelnemer overlijdt.
- 4.2 Het aanvullend partnerpensioen wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de partner van de overleden deelnemer overlijdt, onder inhouding van de wettelijk verplichte bedragen.
- 4.3 De uitbetaling van het aanvullend partnerpensioen geschiedt bij achterafbetaling in termijnen van een maand, telkens voor het einde van die maand.
- 4.4 Op een ingegane uitkering van aanvullend partnerpensioen wordt geen toeslag verleend.
- 4.5 Een onjuiste pensioenuitkering kan door de verzekeraar worden herzien. De herziening kan plaatsvinden met terugwerkende kracht. Indien een pensioenuitkering in het nadeel van de pensioengerechtigde wordt herzien dan vordert de verzekeraar het onverschuldigd betaalde pensioen terug. Indien een pensioenuitkering in het voordeel van de pensioengerechtigde wordt herzien dan betaalt de verzekeraar het te weinig betaalde pensioen na.

Artikel 5 Kosten van de pensioenregeling

- 5.1 De werkgever is voor iedere deelnemer aan deze pensioenregeling een bijdrage verschuldigd aan de Verzekeraar. De Werkgever kan een deel van deze bijdrage in rekening brengen bij de deelnemer.

- 5.2 Voor een arbeidsongeschikte deelnemer voor wie door de Verzekeraar conform het bepaalde in artikel 6 vrijstelling van premiebetaling wordt verleend, is geen premie verschuldigd over (het deel van) de premie waarvoor de vrijstelling geldt.

Artikel 6 Vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid

- 6.1 Voor de arbeidsongeschikte deelnemer wordt door de Verzekeraar gehele of gedeeltelijke vrijstelling van betaling van de in artikel 5.1 omschreven bijdrage verleend. De vrijstelling gaat in op hetzelfde tijdstip als waarop de uitkeringen krachtens de WIA voor de arbeidsongeschikte deelnemer aanvangen, en zij wordt verleend zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt.
- 6.2 De acceptatie van de verzekering van het premievrijstellingsrisico bij arbeidsongeschiktheid geschiedt conform het bepaalde in de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6. Deze voorwaarden zijn als bijlage 1 opgenomen bij dit pensioenreglement.
- 6.3 Indien de wachttijd is verstreken en verder aan alle daartoe gestelde voorwaarden is voldaan, wordt voor de voor de betrokken deelnemer gesloten verzekering vrijstelling van premiebetaling verleend naar het WIA-uitkeringspercentage zoals dat door het UWV is vastgesteld, een en ander met inachtneming van de onderstaande tabel:

arbeidsongeschiktheid	Vrijstelling in procenten van de verschuldigde premie
Minder dan 35%	0%
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	72,5%
80 tot en met 100%	100%

- 6.4 De vrijstelling van premiebetaling wordt beëindigd, dan wel de aanvraag geseponeerd:
- bij overlijden van de betrokken deelnemer;
 - bij het bereiken van de einddatum voor de uitkering door de betrokken deelnemer;
 - indien het WIA-uitkeringspercentage van de betrokken deelnemer op basis van de overeengekomen uitkeringstabel geen recht op vrijstelling geeft;
 - indien de bepalingen van de artikelen 4 en 5 van de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6 niet worden nageleefd;
 - doch uiterlijk op de 67e verjaardag van de deelnemer.
- 6.5 Indien het WIA-uitkeringspercentage van een arbeidsongeschikte deelnemer wijzigt, wordt de vrijstelling van premiebetaling per de wijzigingsdatum aan het nieuwe percentage aangepast, een en ander met inachtneming van het in de Bijzondere Voorwaarden Premievrijstelling V6 bepaalde.

Artikel 7 Overige bepalingen

- 7.1 Indien een deelnemer een inkomende waardeoverdracht heeft laten uitvoeren naar de pensioenregeling van PGB, dan is deze waarde niet van invloed op de hoogte van het op grond van onderhavige pensioenregeling berekende aanvullend partnerpensioen.
- 7.2 Indien PGB op de aldaar opgebouwde pensioenaanspraken een korting op grond van artikel 134 Pensioenwet moet dan wel heeft moeten uitvoeren, dan wordt deze korting betrokken in de berekening van het in onderhavige pensioenregeling vast te stellen aanvullend partnerpensioen.
- 7.3 Indien PGB op de aldaar opgebouwde pensioenaanspraken een toeslag verleent, dan wordt deze toeslag betrokken in de berekening van het in onderhavige pensioenregeling vast te stellen aanvullend partnerpensioen.
- 7.4 De verzekeraar is bevoegd ten behoeve van een individuele deelnemer of zijn partner een van dit reglement afwijkende regeling te treffen indien een strikte toepassing van dit reglement naar het oordeel van de verzekeraar tot onbillijkheden van overwegende aard zou voeren.
- 7.5 De pensioenaanspraken en pensioenrechten kunnen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden gesteld, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet. Afkoop, vervreemding of elke andere handeling, waardoor de aanspraakgerechtigde of de pensioengerechtigde enig recht op zijn pensioenaanspraken of pensioenrechten prijsgeeft is nietig, behoudens in gevallen bij of krachtens de Pensioenwet voorzien.

Artikel 8 Wijziging van het pensioenreglement

- 8.1 Dit pensioenreglement kan op verzoek van de werkgever worden gewijzigd nadat de werkgever en de cao-partijen hierover overeenstemming hebben bereikt, en nadat de verzekeraar heeft verklaard dat de voorgenomen wijziging uitvoerbaar is.
- 8.2 De verzekeraar kan het pensioenreglement wijzigen indien hij daarover overeenstemming heeft bereikt met de werkgever. De werkgever is hiertoe bevoegd nadat hij hierover overeenstemming heeft bereikt met de cao-partijen. Indien de beoogde wijziging ertoe leidt dat de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer moet worden aangepast, treden partijen in een zo vroeg mogelijk stadium in overleg over de gewenste aanpassing van de pensioenovereenkomst en dit pensioenreglement. In dat geval zal de verzekeraar de werkgever in de gelegenheid stellen de aanpassing van de pensioenovereenkomst binnen een door partijen nader overeen te komen termijn af te stemmen met de cao-partijen.
- 8.3 De verzekeraar informeert de deelnemer binnen drie maanden na inwerkingtreding van het gewijzigde pensioenreglement over die wijziging en over de mogelijkheid om het gewijzigde pensioenreglement op te vragen.

Artikel 9 Inwerkingtreding van het pensioenreglement

- 9.1 Dit pensioenreglement is in werking getreden op 1 april 2016.

Bijlage 2C

AFSPRAKEN OVER DE HARMONISATIE VAN PENSIOENREGELINGEN VAN AVIKO POTATO

Harmonisatie pensioenregeling AVH

1. cao partijen zijn overeengekomen dat medewerkers van Aviko Potato, die nu nog vallen onder Bedrijfstakpensioenfonds voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel (hierna AVH) (volledig), pensioen gaan opbouwen in de Aviko Pensioenregeling. De Aviko Pensioenregeling wordt uitgevoerd door PGB en maakt deel uit van deze cao.
2. Om de voorgenomen harmonisatie van pensioenregeling mogelijk te maken, vragen de cao partijen gezamenlijk vrijstelling in verband met groepsvorming bij AVH aan. Aviko Potato B.V. is een klein onderdeel binnen het grotere concern Aviko.
3. Indien vrijstelling wordt verkregen zullen de medewerkers per 1 januari 2019 (volledig) pensioen gaan opbouwen in de Aviko Pensioenregeling, of per de eerste datum waarop AVH harmonisatie mogelijk maakt.
4. Medewerkers die (gedeeltelijk) pensioen opbouwen bij AVH, ontvangen een brief waarin een vergelijking tussen voortzetting van de huidige regeling en de individuele situatie na harmonisatie. De compensatie is berekend conform gemaakte afspraken door cao partijen, zoals vastgelegd in de voorlichtingspresentatie door Montae van september 2018. Het voorstel is een wijziging is van de individuele situatie. Om die reden wordt instemming aan de medewerkers gevraagd.
5. Het compensatiebedrag wordt automatisch gestort bij PGB om bij te sparen in pensioen, tenzij de medewerker schriftelijk aangeeft dit bedrag bruto uitgekeerd te willen hebben.
6. Alleen de opgebouwde pensioenen die bij PGB staan, kunnen worden geïndexeerd uit het premiedepot. Na harmonisatie geldt deze mogelijkheid ook voor medewerkers van Aviko Potato.
7. Medewerkers van Aviko Potato kunnen zelf besluiten via een aanvraag waardeoverdracht hun huidige opgebouwde pensioenen overdragen van AVH naar PGB. AVH zal deze verzoeken in behandeling nemen zodra de dekkingsgraad boven de 100% is.

Pensioenregeling BPL

1. Enkele Aviko Potato medewerkers vallen als gevolg van eerdere bedrijfsovernames onder de verplichtstelling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Landbouw (hierna BPL).
2. cao Partijen zijn overeengekomen om voor 2021 geen harmonisatie te doen van BPL in de Aviko Pensioenregeling o.a. in verband met rechten op voorwaardelijk pensioen en nadelige consequenties voor medewerkers.

Eerdere pensioenharmonisaties

1. Aviko en Aviko Potato zullen schriftelijk gemaakte afspraken uit eerdere individuele en groepsgewijze pensioenharmonisaties blijven nakomen.

BIJLAGE 3

FUNCTIEGROEPEN EN REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING

1. FUNCTIEGROEPENSTRUCTUUR

BIJLAGE 3

FUNCTIEGROEPEN EN REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING

Gr.	PRODUCTIE	TECHNIEK	R&D/KD	COMMERCIE
2	0640 alg. prod. mw			
3	0720 heftr. chauf prod			
	0721 heftr.chauf prod 5 ploeg			
4	0620 mw inpak vlokken	2250 technisch mw A	3022 medw. Kwal. dienst	4530 reclame medw
	0660 operator dozmach.			
	0675 mw sorteerbedr			
	0642 Productiemedewerker			
	0810 heftr chauf Lomm			
5	0680 lijnoperator 5pl	2181 materiaal beheerder		
	0681 lijnoperator DD			
	0780 procesoperator 5 pl	2140 mont. Mech B		
	0781 procesoperator DD			
	0550 sorteerman/chauf. Lom			
	0871 operator verladings vers			
	0700 palletiseerder			
	2190 Magazijnbeheerd. Prod			
6	0580 keurmeester sort bdr	2120 mont. Mech A 5 ploeg	3079 Kwaliteitscontroleur DD	3545 medw. Rebate
		2121 monteur mech A -DD	3080 kwaliteitscontroleur 5-ploegen	
	0860 allround operator 5 pl	2160 mont electrobest B 5 ploeg	3081 kwaliteitscontroleur Lomm 5-ploegen	3563 medw. CO
	0861 allround operator DD	2161 monteur electrobest B DD	3002 medw. QC	
	0571 meew. Voorman inpak DD	2175 trainee BBL proj. Eng.IA		
	0570 meew voorman inpak 5-ploegen		0061 medw. I&PO	
	9955 meew voorm sort bdr			
	610 procesoperator A (Lomm)			
7			3001 medw QA	3540 client service medew.
		2091 monteur electrobest A -DD		
		2570 operator WKC	0040 procesengineer Lomm	3567 ass. Comm. Coord.
				5005 ass. inkoop
				5007 Procurement backoffice officer
8	0560 ploegleider		2580 jr S&H coor. Cuijk Lomm	4080 service merchandiser
	1141 productieplanner vers	2291 energiebeh (Lomm)	3003 kwal. coord. AKV	4510 marketing ass.
		2292 productietechnicus	2590 kwaliteit-& milieu coor	3543 rebate coordinator
		2541 jr project engineer	7219 Project medewerker Track & Trace	3566 jr demand planner
		2090 mont. Electrobest A 5 pl		3555 ass. Creditmanager
				9972 private label coordn.
				3546 CS medew export
				7532 assistent commercieel controll
				4514 junior man print & packaging
				3544 cluster coordinator
9	0541 ass. productieleider	2131 chef TD utiliteit	3011 quality supervisor	
	0830 ploegleider Lomm/st 4	2070 groepsleider TD Lomm	3090 quality engineer suppliers & external operations	
			3042 system engineer	
		2270 maintenance engin.	3045 project support medewerker QM	
		2130 chef TD onderhoud		
		Installatieverantwoordelijke		

Gr.	ADM & AUTM	LOGISTIEK	OVERIG
2			0590 mw huish. Dienst
3	7130 adm. Medew. D		0730 mw terreindienst
4	7120 adm. Medew. C	1070 embal. Mw	1040 portier
		9954 medew expeditie	5550 rec./telef Aviko
		1150 heftruck chauffeur exp(5pl)	
		1151 heftruck chauffeur expeditie (DD)	
5	7110 adm. Medew B	1085 allround log. Medew.	
	7090 medw. Aardappel adm		
6	1111 medw sc support	1080 vrieshuisoperator	7140 secretaresse
		1081 vrieshuisoperator (DD)	5526 HR Backoffice medewerker
		1105 ass planning vers	
7	7100 adm. Medew A	1060 trans. ord. beh.	7160 dir. Secretaresse
		3569 Adm. Medew. Transport	
	6070 Adm. Medew. Deeln.	1050 chef emballage	5572 TPM medewerker
		3572 junior transportplanner	7540 management assistant
		1084 Logistiek Techn. Operator	
8	7104 Ass fin. controller Aviko	3570 transportplanner	5540 salarisadministratie
		1104 coordinator SC vers	5525 junior personeelsfunc
		1108 jr sc planner	9947 TPM coordinator
		1021 chef exp. deeln.	5559 recruiter
		1033 jr packaging developmn engineer	
		1091 Project Officer Supply Chain	
		1082 Supervisor Logistiek	
9			
		1106 sc planner	
		1114 Medior SC Planner	

2. REGLEMENT M.B.T. DE INVOERING EN TOEPASSING VAN FUNCTIEWAARDERING (USB)

2.1 Invoering

Invoering van het functiewaarderingssysteem op basis van de methode Universeel Systeem Berenschot (USB) heeft plaatsgevonden in de maand mei 1994.

Iedere werknemer heeft aansluitend informatie ontvangen m.b.t. de voor hem/haar van toepassing zijnde:

- functienaam;
- functiebeschrijving;
- functiegroep.

2.2 Meerdere functies

Indien de medewerker meerdere functies vervult met verschillende functiegroepen, dan wordt de medewerker ingedeeld in de hoogste, voor hem/haar geldende, functiegroep indien aantoonbaar meer dan 50% van de werktijd in de hoogste functie gewerkt wordt.

2.3 Vervanging

Ten aanzien van vervanging in een hogere functie gelden de volgende regels:

- indien de vervanging in de functiebeschrijving is opgenomen wordt deze geacht te zijn meegewogen in de functiewaardering en derhalve in het salaris;
- indien de vervanging niet is meegenomen in de functiebeschrijving, dan gelden de afspraken als vermeld in de salarisregeling.

2.4 Onderhoud

De functiebeschrijvingen dienen als basis voor de jaarlijkse beoordelingsgesprekken.

Onder andere tijdens dit gesprek wordt tevens nagegaan of de functie inhoudelijk substantieel is gewijzigd. In overleg met de afdeling HR wordt nagegaan of aanleiding bestaat tot het aanpassen van de functiebeschrijving en of een nieuwe waardering nodig is. De directie beslist hieromtrent na advies van de afdeling HR.

Het onderhoud wordt door werkgever i.o.m. een door werkgever aan te wijzen functiewaarderingsdeskundige uitgevoerd. Eenmaal per jaar ontvangt de OR een overzicht van de wijzigingen in de functiewaardering, zoals nieuwe functies en functieaanpassingen.

2.5 Beroepsprocedure

Indien een medewerker het niet eens is met de indeling van de functie in de functiegroep dan kan de volgende procedure gevolgd worden:

- a. de medewerker bespreekt zijn/haar indeling met de betreffende chef;
- b. indien de medewerker met de uitkomst van dit gesprek (a) niet akkoord is, dan bespreekt de medewerker de indeling met het hoofd HR en de chef. De medewerker wordt binnen 3 weken geïnformeerd over de beslissing;
- c. indien de medewerker niet akkoord is met de uitkomst van dit tweede gesprek (b), dan schrijft de medewerker, binnen een termijn van één maand, een gedateerde bezwaarbrieven aan de directie waarin de bezwaren tegen de indeling worden uiteengezet;
- d. binnen een termijn van één maand na ontvangst van de bezwaarbrieven roept de directie de beroepscommissie bijeen. De beroepscommissie kan de medewerker en de chef horen, beoordeelt de functieomschrijving en de waardering. De beroepscommissie doet binnen een termijn van 3 maanden na ontvangst van de bezwaarbrieven schriftelijk uitspraak aan de medewerker. Deze uitspraak is een bindend advies voor de medewerker en de werkgever.

Indien de medewerker door de uitspraak van de beroepscommissie in een hogere of lagere groep dan de oorspronkelijke functiegroep geplaatst wordt, dan geldt deze inschaling vanaf de datum waarop de medewerker zijn/haar bezwaar schriftelijk aan de directie kenbaar heeft gemaakt.

2.6 Beroepscommissie

a. Samenstelling

De beroepscommissie is als volgt samengesteld:

- de hoofden Personeel & Organisatie van Aviko Steenderen en van de onderneming waarvan de werknemer beroep aantekent;
- twee leden van de Ondernemingsraad waarvan de werknemer beroep aantekent;
- een adviseur van een door werkgever aan te wijzen functiewaarderingsdeskundige, niet zijnde de adviseur die de betreffende functie heeft beschreven en gewaardeerd.

b. Werkwijze

De beroepscommissie functiewaardering Aviko fungeert als interne beroepscommissie nadat de bezwaren ten aanzien van de functiewaardering reeds zijn besproken tussen chef en medewerker en HR en medewerker. Een en ander volgens het onder 2.5 vermelde.

De bezwaren kunnen zijn gericht op de functie-zwaarte en/of de functie-inhoud (functieomschrijving).

1. Horen medewerker en eventueel chef

In alle gevallen is het nuttig en nodig de betrokken medewerker dan wel een vertegenwoordiger van de groep betrokken medewerkers te horen ten aanzien van de bezwaren, welke reeds schriftelijk zijn aangegeven. Indien de bezwaren zich tevens richten op de functie-inhoud, dan is het nodig dat ook de voor de functie verantwoordelijke leidinggevende door de commissie wordt gehoord.

2. Eerste oordeel beroepscommissie

Na het horen van de mondelinge toelichting van de medewerker en op basis van het ingediende schriftelijke bezwaar alsmede eventueel op basis van de opmerkingen van de betrokken leidinggevende, vormt de commissie zich een eerste oordeel.

3. Nieuwe weg van de functie

Indien de commissie niet tot een eensluidend eerste oordeel komt, dan wordt aan een door werkgever aan te wijzen functiewaarderingsdeskundige verzocht op basis van de op dat moment bekende informatie de functie opnieuw te waarderen.

4. Tweede en definitief oordeel beroepscommissie

Deze waardering wordt in de commissie toegelicht en op basis hiervan vormt de commissie zich een definitief oordeel.

5. Extern beroep bij vakorganisaties

Indien de medewerker niet akkoord gaat met het definitieve oordeel van de beroepscommissie c.q. de beroepscommissie niet tot een eensluidend oordeel is gekomen, kan de medewerker vervolgens, indien relevant t.a.v.

lidmaatschap, een oordeel vragen aan de functiewaarderingsdeskundige van de betreffende vakorganisatie(s). Voor zover met de systeemdeskundige van de licentiehouder (een door werkgever aan te wijzen functiewaarderingsdeskundige) overeenstemming wordt verkregen, is dit een bindende uitspraak. Indien geen overeenstemming wordt verkregen, dan volgt stap 6.

6. Extern beroep bij Berenschot

Indien het voorgaande oordeel niet eensluidend is, wordt het beroep als extern beroep overgedragen aan Berenschot, waaruit een voor alle partijen bindende uitspraak volgt.

2.7 Verslaglegging en uitspraken

Van de bijeenkomsten van de commissie wordt een verslag opgemaakt.

Per ingediend beroep wordt, na afwikkeling, aan de individuele medewerker een bericht over de uitspraak met korte motivatie gezonden.

BIJLAGE 4

Salaristabel Aviko B.V. / Aviko Potato B.V. per 02.01.2023 (excl. vakantiegeld en ploegtoeslag)

SALARISTABEL AVIKO BV PER 02-01-2023									
Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	
15	778,14	784,31	814,72	818,36	871,14	961,22	0,00	0,00	
16	886,48	893,60	928,60	932,78	993,58	1.097,36	0,00	0,00	
17	1.012,88	1.021,07	1.061,49	1.066,28	1.136,42	1.256,20	0,00	0,00	
18	1.175,34	1.184,95	1.232,29	1.237,91	1.320,09	1.460,43	0,00	0,00	
19	1.373,96	1.385,30	1.441,11	1.447,71	1.544,60	1.709,94	0,00	0,00	
20	1.599,63	1.612,93	1.678,34	1.686,08	1.799,71	1.993,60	0,00	0,00	
21	1.870,43	1.886,10	1.963,04	1.972,18	2.105,83	2.333,98	0,00	0,00	
TRAP \ SCHAAL	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1.870,43	1.886,10	1.963,04	1.972,18	2.105,82	2.333,97	2.592,15	2.886,38	
2	1.944,38	1.967,33	2.051,68	2.070,42	2.210,95	2.450,87	2.722,33	3.031,71	
3	2.018,34	2.048,57	2.140,31	2.168,67	2.316,09	2.567,75	2.852,51	3.177,05	
4	2.092,28	2.129,84	2.228,94	2.266,93	2.421,22	2.684,65	2.982,73	3.322,40	
5	2.166,24	2.211,08	2.317,61	2.365,19	2.526,33	2.801,51	3.112,92	3.467,74	
6	2.240,20	2.292,36	2.406,26	2.463,42	2.631,47	2.918,41	3.243,10	3.613,07	
7	2.314,16	2.373,61	2.494,87	2.561,67	2.736,61	3.035,33	3.373,29	3.758,43	
8	2.390,64	2.454,84	2.583,54	2.659,90	2.841,76	3.152,18	3.503,43	3.903,77	
9		2.536,08	2.666,72	2.758,18	2.946,89	3.269,07	3.633,64	4.049,10	
10			2.760,80	2.856,45	3.052,02	3.385,97	3.763,83	4.194,47	
11				2.954,65	3.157,16	3.502,85	3.894,03	4.339,78	

BIJLAGE 6

ARTIKELN BURGERLIJK WETBOEK

Voor de volledige tekst van de relevante wetsartikelen, waaronder artikel 7:629b, 7:635, 7:644, 7:655, 7:668, 7:668a, 7:670, 7:671a-c, 7:673, 7:677, 7:668a, 7:678 en 6:679 BW, wordt verwezen naar het Burgerlijk Wetboek, Boek 7. Digitaal zijn deze bepalingen onder meer terug te vinden op de website: www.wetten.nl

BIJLAGE 7

ROOSTER 5 PLOEGDIENST / ROOSTER WKC

PLOEGEN ROOSTER	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z
5-ploegen dienst	1	d	d	m	m	n	n					d	d	m	m	n	n					d	d	m	m	n	n	n
		n	n				d	d	m	m	n	n				d	d	m	n	n	n	n			d	d	m	m
*productie per week : 168,00 uur *arb. tijd per week : 33,60 uur	2	d	m	m	n	n					d	d	m	m	n	n					d	d	m	m	n	n	n	n
	3	m	n	n			d	d	m	m	n	n									d	d	m	m	n	n	n	n
	4	n					d	d	m	n	n										d	d	m	m	n	n	n	n
		d	d	m	m	n	n					d	d	m	n	n												
	5	m	m	n	n																							

ROOSTER WKC

Week nr.	1							2							3							4						
	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za
1			O	O	O	O			O	O				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	
1			O	O	O	O			O	O				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	
2					S	S	M	M	N	N						O	O	O	O	O			O			S	S	
2					S	S	M	M	N	N						O	O	O	O	O			O			S	S	
3	N	N					S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N				O			
3	N	N					S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N				O			
4	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N				
4	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N				
5	S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N			
5	S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N			
6			S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N	
6			S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N	

BIJLAGE 8

PREVENTIEMAATREGELEN

Voorafgaand aan een modern verzuimbeleid dat door werkgever wordt toegepast wordt preventie als volgt ingevuld:

Voorlichting

- Werkgever zal de gezonde levensstijl gaan promoten.
- Met de OR is een algeheel rookverbod in de gebouwen en op de bedrijfsterreinen van werkgever overeengekomen.
- Werkgever zal voorlichting (blijven) geven over preventie (dit is o.a. mogelijk tijdens terugkomdagen, trainingen en in het werkoverleg).
- Werkgever zal preventie trainingen (blijven) geven. Te denken valt onder meer aan rug- en tiltechnieken. Medewerkers passen de opgedane kennis toe en worden daar op aangesproken.

Arboteams

- Arbo teams/Arbo Werkgroep spelen een grote rol in het preventiebeleid; zij dienen hierin door de leiding gestimuleerd te worden. De inbreng van de medewerkers is van essentieel belang.
- Medewerkers nemen regulier deel aan het werkoverleg waarbij Arbo altijd op de agenda staat. Actiepunten worden opgevolgd door Arbo teams/Arbo Werkgroep.
- Werkgever zal (via de arbo teams) preventiemedewerker(s) inzetten.

Leidinggevende/medewerker

- Medewerkers zijn verplicht de aan hen uitgereikte persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen te gebruiken; leidinggevenden dienen hierop toe te zien
- Leidinggevende(n) en medewerker(s) dienen tijdig te signaleren wanneer het uitoefenen van een functie tot gezondheidsproblemen van de medewerker leidt en acties af te spreken ter voorkoming (bijv om- en bijscholing).
- Leidinggevenden worden getraind in het omgaan met verzuim. Periodiek worden daartoe trainingen gegeven.
- Leidinggevende/bedrijfsarts/medewerker hebben de mogelijkheid om een versnelde diagnose en/of behandeling te laten plaatsvinden.
- Na terugkomst van ziekte vinden, indien daartoe aanleiding is, terugkeergesprekken plaats; leidinggevenden houden een verzuimregistratie waarbij waarborging van de privacy is gegarandeerd.
- Iedere medewerker is verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving. Hij/zij dient hierin te allen tijde de eigen verantwoordelijkheid te nemen. Onveilig gedrag wordt besproken tussen leidinggevende en medewerker en wordt gevolgd door een schriftelijke waarschuwing van leidinggevende. (Roekeloos gedrag wordt niet geaccepteerd).

Gesprekken

- Tijdens overleg met de bedrijfsarts komen arbo-onderwerpen en arbeidsomstandigheden aan de orde.

Overig

- Met bepaalde regelmaat worden 'PMO's en Ri&E's georganiseerd. Het opvolgen en oplossen van de daarin voorkomende P1 knelpunten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers.
- Aviko heeft een vertrouwenspersoon aangesteld.
- Een ieder heeft inzicht in verzuim- en re-integratie cijfers.
- Voor medewerkers die veel gebruik maken van de computer is er een mogelijkheid voor het instellen van pauze software.
- De werkgever heeft een RSI beleid geformuleerd.

BIJLAGE 9

SPELREGELS LOOPBAANCHECK / INDIVIDUELE SCHOLING

In het onderstaande staan de spelregels opgenomen aangaande de loopbaancheck/individuele scholing.

Tussen werkgever en de vakbonden is de volgende afspraak gemaakt:

Werkgever stelt gedurende de looptijd van de cao een budget van Euro 50.000 per jaar ter beschikking voor loopbaanchecks en individuele scholing tot een maximum van Euro 2.000 per medewerker.

De onderstaande spelregels zijn van kracht:

1. Het beschikbare budget bedraagt per jaar maximaal EUR 50.000,-.
2. Voor het aanvragen van een loopbaancheck/individuele scholing maakt de werknemer gebruik van het aanvraagformulier loopbaancheck/individuele scholing.
3. Een werknemer kan 1 keer per 5 jaar een loopbaancheck doen.
4. Per werknemer is jaarlijks voor de loopbaancheck en individuele scholing in totaal een maximum bedrag van EUR 2000,- exclusief BTW beschikbaar.
5. De regeling loopbaancheck/individuele scholing eindigt op 28 februari 2021 of zoveel eerder als het budgetplafond is bereikt.
6. Alle werknemers die in dienst zijn bij werkgever kunnen aanspraak maken op deze regeling.
7. De werknemer kan bij HR een aanvraag indienen, door middel van het aanvraagformulier loopbaancheck/individuele scholing, om een loopbaancheck uit te laten voeren door een, door de werknemer, geselecteerd loopbaanbedrijf.
8. HR verleent, door ondertekening van het aanvraagformulier loopbaancheck/individuele scholing, de werknemer vooraf schriftelijk toestemming.
9. Aanvragen voor de loopbaancheck/individuele scholing worden behandeld in volgorde van binnenkomst.
10. De volgende kosten voor loopbaancheck komen voor vergoeding in aanmerking:
 - a. Intakegesprek loopbaancheck;
 - b. Loopbaancheck.Reis- en verblijfskosten worden niet vergoed. De loopbaancheck vindt plaats buiten werktijd.
11. De werknemer heeft de mogelijkheid om een loopbaancheck (1 keer per 5 jaar) en individuele scholing aan te vragen of een van beide.
12. De loopbaancheck en/of individuele scholing wordt ingezet ter bevordering van duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Het betreft hier vaardigheden, kennis, en/of kunde binnen of buiten de organisatie, voor huidige functie of toekomstig werk.
De scholing is arbeidsmarkt gerelateerd. Hiermee wordt bedoeld, dat de opleiding gebruikt moet kunnen worden op de arbeidsmarkt.
13. De opleiding moet worden verzorgd door een geregistreerd en bij voorkeur erkend opleidingsinstituut.
14. De scholing vindt plaats buiten werktijd. De scholing moet gestart zijn in de het jaar van aanvraag, maar hoeft niet te zijn afgerond voor het einde van dat jaar.
15. in aanmerking komen de kosten voor scholing zoals:
 - a. Inschrijvingskosten scholing;
 - b. Kosten voor opleiding, cursus of training;
 - c. Examenkosten van de opleiding, cursus of training;
 - d. Kosten van boeken en ander materiaal, verstrekt door de opleider, cursus of trainingsaanbieder.

Reis- en verblijfskosten worden niet vergoed.

In gevallen waarin deze spelregels Loopbaancheck/individuele scholing niet voorziet of onvoldoende voorziet, beslissen de cao partijen gezamenlijk.