

**Cao**  
**LANTOR BV**

1 januari 2024 tot en met 31 december 2024

Looptijd RVU-regeling: tot en met 31 december 2025

## Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

Lantor BV te Veenendaal

Als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

Elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

(c) 2024 Cao-partijen en AWWN

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

## INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1.....	5
ARTIKEL 2.....	6
<b>ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER</b> .....	6
ARTIKEL 3.....	7
<b>ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN</b> .....	7
ARTIKEL 4.....	8
<b>ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER</b> .....	8
ARTIKEL 5.....	8
<b>AANNEMING EN ONTSLAG</b> .....	8
ARTIKEL 6.....	10
<b>ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER</b> .....	10
ARTIKEL 7.....	11
<b>FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSEN</b> .....	11
ARTIKEL 8.....	13
<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b> .....	13
ARTIKEL 9.....	15
<b>ZON- EN FEESTDAGEN</b> .....	15
ARTIKEL 10.....	15
<b>GEOORLOOFD VERZUIM</b> .....	15
ARTIKEL 11.....	17
<b>VAKANTIE</b> .....	17
ARTIKEL 12.....	20
<b>VAKANTIETOESLAG</b> .....	20
ARTIKEL 13.....	20
<b>ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b> .....	20
<i>Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte</i> .....	20
ARTIKEL 14.....	21
<b>UITKERING BIJ OVERLIJDEN</b> .....	21
ARTIKEL 15.....	21
<b>INTERNE BEDRIJFSREGELS</b> .....	21
ARTIKEL 16.....	21
<b>PENSIOENVOORZIENING</b> .....	21
ARTIKEL 17.....	22
<b>EXTRA UITKERINGEN</b> .....	22
ARTIKEL 18.....	22
<b>ZIEKTEKOSTENVERZEKERING</b> .....	22
ARTIKEL 19.....	22

DUURZAME INZETBAARHEID .....	22
<b>ARTIKEL 20.....</b>	<b>23</b>
<b>TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN .....</b>	<b>23</b>
<b>ARTIKEL 21.....</b>	<b>23</b>
<b>DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST .....</b>	<b>23</b>
<b>BIJLAGE I.....</b>	<b>26</b>
<b>FUNCTIEGROEPINDELING .....</b>	<b>26</b>
<b>BIJLAGE II.....</b>	<b>27</b>
<b>BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING .....</b>	<b>27</b>
<b>BIJLAGE III.....</b>	<b>28</b>
<b>SALARISSCHALEN.....</b>	<b>28</b>
<b>BIJLAGE IV .....</b>	<b>30</b>
<b>VAKBONDWERK IN DE ONDERNEMING.....</b>	<b>30</b>
<b>BIJLAGE V .....</b>	<b>31</b>
<b>LEVENSFASEBELEID EN –BUDGET, OVERGANGSREGELING .....</b>	<b>31</b>
<b>BIJLAGE VI .....</b>	<b>33</b>
<b>FACILITEITEN OPLEIDINGEN .....</b>	<b>33</b>
<b>BIJLAGE VIIA.....</b>	<b>34</b>
<b>REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN HOGER PERSONEEL .....</b>	<b>34</b>
<b>BIJLAGE VIIB.....</b>	<b>37</b>
<b>REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN HOGER PERSONEEL .....</b>	<b>37</b>

## Artikel 1

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	de partij bij de cao ter ene zijde, Lantor BV te Veenendaal.
Vakvereniging	elk der partijen bij de cao ter andere zijde.
Werknemer	elk in dienst van de werkgever zijnde personeelslid, waarvan de functie wordt genoemd in bijlage II en bijlage 8b van deze overeenkomst, of in deze bijlage zou moeten worden genoemd.
Ondernemingsraad	de ondernemingsraad (OR) zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
Schaalsalaris	de in bijlage IV van deze overeenkomst vermelde bedragen per volle kalendermaand.
Maandinkomen	schaalsalaris eventueel vermeerderd met: een ploegentoeslag zoals bedoeld in artikel 8, lid 2; een eventuele persoonlijke toeslag zoals bedoeld in artikel 7, lid 6b + eventuele andere toeslagen indien en voor zover dit in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd.
Uurloon	0.64% van het maandinkomen.
Jaarinkomen	12 x maandinkomen + vakantietoeslag + eindejaarsuitkering.
Partner	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijktens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.
Regelingenboek	handboek waarin alle binnen Lantor BV, naast de cao, geldende regelingen en uitvoeringsbepalingen zijn opgenomen.

## Artikel 2

### **ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

#### **1. Algemeen**

- a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- b. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met hetgeen in deze cao of in de Interne Bedrijfsregels is bepaald.
- c. De werkgever stelt het salaris betaalbaar uiterlijk op de vierde vrijdag van elke maand, of indien deze met een feestdag samenvalt, zoveel eerder als nodig is.

#### **2. Veiligheid**

- a. De werkgever zal alle mogelijke maatregelen nemen en regelingen treffen welke nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming. Omtrent bedrijfsongevallen, genomen veiligheidsmaatregelen en planning veiligheidsactiviteiten, zal de werkgever regelmatig aan de OR rapporteren. Hierbij zal met name bijzondere aandacht gegeven worden aan het geluidsniveau, alle in het bedrijf voorkomende chemische stoffen en de concentratie van chemische stoffen bij de werkplek.
- b. Een milieucommissie zal worden belast met de ontwikkelingen en uitwerking van een bedrijfsmilieuplan. Zij zal dit voor 1 april van ieder jaar presenteren.
- c. De werkgever zal de werknemers in staat stellen zich periodiek medisch te laten onderzoeken.

#### **3. Organisatieonderzoek**

De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de OR en de vakverenigingen inlichten; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie aan de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de OR.

#### **4. Reorganisatie en fusie**

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien

bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakvereniging, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.

#### **5. Werkgelegenheid**

Tijdens de duur van de cao zal niet tot gedwongen ontslag worden over gegaan, tenzij de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming dit noodzakelijk maakt. (Onder gedwongen ontslag wordt hier niet verstaan ontslag wegens dringende redenen volgens artikel 678 BW of gedwongen ontslag in verband met het functioneren van een werknemer en waarvoor een ontslagvergunning is verkregen of ontslag conform artikel 5 lid 5). Vakverenigingen zullen investeringsplannen, die tot een duidelijke verandering in de werkgelegenheid aanleiding kunnen geven, ter kennisneming van de werkgever ontvangen. Vakverenigingen worden tussentijds geïnformeerd over de voortgang in deze werkgelegenheidsafpraak.

## **5.1 Vacatures**

- a. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure. Alle vacatures die niet door eigen werknemers kunnen worden opgevuld zullen bij het UWV Werkbedrijf worden gemeld. Bij een dergelijke melding wordt omschreven welke functie het betreft en welke kwaliteiten van de werknemer vereist worden ter vervulling hiervan. Een en ander geldt in dezelfde mate voor deeltijdfuncties.
- b. De werkgever zal in haar wervingsbeleid extra aandacht besteden aan kansarme groepen in de regio.

## **5.2 Uitzendkrachten**

- a. Van uitzendkrachten wordt beperkt gebruik gemaakt (onder andere vanwege inleertijden en kwaliteitseisen) en dan vooral voor tijdelijke inzet bij "piek en ziek" en doorgaans als wervingskanaal voor bestaande vacatures. Er wordt gestreefd om gebruik te maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus. De werkgever zal bedingen dat de werkgever gerechtigd is om controles op naleving van de cao uit te voeren bij het uitzendbureau.
- b. Indien de werkgever overweegt gebruik te maken van uitzendkrachten anders dan voor het opvangen van een tijdelijke piekbelasting of tijdelijke afwezigheid van een werknemer zal hierover vooraf overleg met de ondernemingsraad worden gepleegd.
- c. De werkgever rapporteert maandelijks aan de ondernemingsraad inzake overuren per afdeling, per werknemer (geanonimiseerd) en over het aantal uitzendkrachten per afdeling.
- d. Indien er in de onderneming structureel meer dan 10 uitzendkrachten werkzaam zullen zijn, zal de werkgever overleg voeren met vakverenigingen.

## **5.3 Stage beleid**

Om de afstand tussen onderwijs en arbeidsmarkt verder te verkleinen zal de werkgever een actief stagebeleid blijven voeren op de verschillende opleidingsniveaus.

## **6. Vakbondswerk binnen de onderneming**

Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming van de werkgever gelden de bepalingen zoals opgenomen in bijlage V van deze cao.

## **7. Werkgeversbijdrage**

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, FNV en CNV gesloten overeenkomst inzake de werkgeversbijdrageregeling.

## **8. Arbeidsgeschiktheidsbeleid**

Streven is dat alle werknemers hun werk zo gezond mogelijk, zo tevreden mogelijk en met zoveel mogelijk plezier uitoefenen, tot ze het einde van hun actieve werkzame leven bereiken ("fit de eindstreep halen"). Onderkend is dat er bij het te voeren arbeidsgeschiktheidsbeleid sprake is van een integrale ketenaanpak, waarbij preventie, ziekteverzuim en verzuimbegeleiding, re-integratie en beleid rondom ziekte niet los van elkaar kunnen worden gezien. Vertrekpunt van het Lantor-beleid is "werken". Cao-partijen onderkennen dat er sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Beiden dienen zich in te spannen om passend werk aan te bieden, resp. te accepteren. Als uitgangspunt geldt: werken moet lonen, en méér werken moet méér lonen.

## Artikel 3

### **ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN**

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan is omschreven in artikel 20 daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

#### Artikel 4

##### **ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER**

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. De werkgever kan de werknemer, mits zulks van tijdelijke aard is, ook opdragen werkzaamheden ten behoeve van en op aanwijzing van derden te verrichten, mits in overleg met de OR vastgelegd.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd, houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, tenzij er dusdanige persoonlijke omstandigheden zijn dat het redelijkerwijs niet van hem verlangd kan worden. Bovengenoemde verplichting geldt voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is verplicht de voor het goede verloop van de werkzaamheden door of namens de leidinggevende gegeven aanwijzingen, voorschriften en instructies nauwkeurig na te leven en regels van orde, netheid en veiligheid in acht te nemen.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in het bedrijf geldende Interne Bedrijfsregels, als bedoeld in artikel 15.
7. Indien de werkgever van mening is dat zulks noodzakelijk is voor de goede functievervulling van de werknemer, kan de werkgever bepalen dat de werknemer geen betaalde arbeid voor een derde verricht of als zelfstandige een nevenbedrijf voert. Bij overtreding van dit verbod kan ontslag volgen.
8. Met de werknemer wordt een individuele arbeidsovereenkomst gesloten, waarin een concurrentiebeding kan worden opgenomen en waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard, voor zover daarvan niet uitdrukkelijk is afgeweken. De werknemer is gehouden deze individuele arbeidsovereenkomst te tekenen.
9. De werknemer is verplicht tot geheimhouding met betrekking tot alle recepten, procedés en productiemethoden voor zover deze in het belang van de onderneming zijn.
10. Iedere werknemer in de onderneming zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ten uitvoering daar van gegeven nadere aanwijzingen in acht nemen.
11. De werknemer kan niet verplicht worden werkzaamheden te verrichten waarvan hij reden heeft te veronderstellen, dat als gevolg van deze werkzaamheden overmatige en te vermijden schade aan zichzelf, aan anderen en/of het milieu, in of buiten het bedrijf zal worden toegebracht. De werknemer zal een dergelijke situatie onmiddellijk melden bij de direct leidinggevende.

#### Artikel 5

##### **AANNEMING EN ONTSLAG**

1. a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.



- b. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
  - c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
  - d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke onder lid 2 bedoelde arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Beëindiging arbeidsovereenkomst:
- a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
    1. Door opzegging door de werkgever met een termijn van zo veel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen; ten aanzien van werknemers van 45 jaar en ouder wordt echter voor elk vol jaar dienstverband na het bereiken van de 45 jarige leeftijd de voornoemde opzeggingstermijn met 1 week verlengd, terwijl voor deze verlenging eveneens een maximum van 13 weken geldt.
    2. Door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste zes weken zal bedragen, met dien verstande dat:
      - De opzeggingstermijn minimaal een maand bedraagt.
      - De opzegging zodanig dient te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.
    3. Van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
  - b. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
 

Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, eerste lid. Werknemers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden geïnformeerd over of de arbeidsovereenkomst eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
  - c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:
 

Bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aan genomen.
  - d. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:
 

Door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag der kalenderweek met dien verstande, dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week tegen elke dag der kalenderweek bedraagt,
4. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk voor de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 672 leden 2 en 6 boek 7 BW voor de werkgever een gelijke opzegtermijn.
5. Indien werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die langer dan 2 jaar volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, wenst te beëindigen zal het advies van het UWV gevoegd worden bij de aanvraag tot ontslagvergunning bij het UWV Werkbedrijf.

## Artikel 6

### **ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER**

1. De werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
  - a. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week;
  - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week en 8 uur per dienst;
  - c. een 3-ploegendienstrooster met een bedrijfstijd van 108 uur dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week en 8 uur dienst;
  - d. een 3-ploegendienstrooster met een bedrijfstijd van 128 uur dat een periode van 32 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week en 8 uur per dienst.
  - e. een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 35 uur per week en 8 uur per dienst.
  - f. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week en 8 uur per dienst, met dien verstande dat 4 opkomstdiensten op jaarbasis worden ingeroosterd, waardoor de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis 34,2 uur per week bedraagt;
  - g. Bij pieken en dalen in de productie heeft de werkgever het recht om de werkweek per ploeg c.q. afdeling te verlengen naar 40 uur of in te korten naar 32 uur per week. Deze periode mag niet meer bedragen dan 4 weken in een kwartaal en dient uiterlijk 3 weken van te voren aan de werknemer(s) bekend te worden gemaakt. In een periode van 13 weken wordt er een overzicht vervaardigd per werknemer van het daadwerkelijk gewerkte uren over een periode van 13 weken/kwartaal. Indien het gemiddelde boven de 36 uur is dan zullen deze uren conform de overwerkpercentages uitbetaald worden. Deze uitgangspunten worden als basis gebruikt om deze regeling nader in te vullen met de OR.

Iedere werknemer ontvangt bericht in welk dienstrooster hij is ingedeeld.

### **2. Arbeidstijd**

- a. In dagdienst wordt op de maandag tot en met vrijdag normaliter gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur. Indien de vrije vrijdagmiddag om bedrijfsorganisatorische redenen dient te vervallen, zal dit niet eerder geschieden dan na instemming van de ondernemingsraad.
- b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op maandag tot en met vrijdag, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst of middagdienst is. Bij het vaststellen van de roosters zal ernaar gestreefd worden de aaneengesloten vrije periode rondom het weekeinde zo lang mogelijk te laten zijn.
- c. In de 3-ploegendienst met een bedrijfstijd van 108 uur wordt normaliter gewerkt tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 18.00 uur, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.
- d. In de 3-ploegendienst met een bedrijfstijd van 128 uur wordt normaliter gewerkt van maandag 06.00 uur tot en met zaterdag 14.00 uur, waarbij de werknemer afwisselend in ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is ingedeeld. Indien een werknemer een dienst verricht die ligt tussen zaterdag 06.00 uur en 14.00 uur, zal hij in principe de daaropvolgende week vrijstelling hebben van de vrijdagnachtdienst
- e. In 4-ploegendienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met zaterdag, waarbij de werknemer afwisselend in ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is ingedeeld.
- f. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is. De 4 opkomstdiensten kunnen worden aangewend voor trainings- en opleidingsactiviteiten, resp. ingeroosterd worden gedurende de vakantieperiode.
- g. Over wijzigingen in ploegendiensten die betrekking hebben op de bedrijfstijd resp. de normale of gemiddelde arbeidsduur zal met de vakverenigingen gesproken worden. Over de vormgeving van dienstroosters zal het overleg met de OR worden gevoerd.
- h. Partijen zijn overeengekomen om de grenzen zoals deze nu in de cao staan (de zgn. overlegregeling uit de oude Arbeidstijdenwet), vooralsnog te handhaven. Indien er behoefte bestaat aan verdere flexibilisering, zal dit met de vakverenigingen worden besproken.

### **3. Uitvoering**

- a. Werknemers in de 3-ploegendienst met een bedrijfstijd van 108 uur en 128 uur hebben tijdens de contractduur recht op 1 roostervrije dienst per jaar. Deze dienst wordt in overleg met de leidinggevende vastgesteld.
- b. Bij individuele problemen bij de invulling van de werktijd kan van een bestaand rooster worden afgeweken, mits hiervoor overeenstemming bestaat tussen werknemer en leidinggevende.

### **4. Deeltijdarbeid**

- a. Met betrekking tot het verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur is de Wet Aanpassing Arbeidsduur van toepassing.
- b. De werkgever is bevoegd (in overleg) deeltijdwerknemers 10% meer dan de overeengekomen arbeidstijd (op weekbasis) in te zetten, zonder dat voor die extra werkzaamheden een toeslag moet worden betaald. Daarenboven heeft werkgever het recht om (na overleg) gedurende 3 van de 13 periodes per jaar, werkzaamheden te verlangen van 10% boven de periode tot een maximum van 36 uur (op weekbasis), zonder extra toeslag.

## Artikel 7

## **FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSEN**

### **1. Algemeen**

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, vermeld in bijlage II van de cao.
- b. Bij elke functiegroep behoort een minimum een maximum en een persoonlijke salarisschaal. De functiegroep en de schaalsalarissen zijn opgenomen in bijlage IV van de cao.
- c. De salarisschalen en salarissen worden per 1 januari 2024 verhoogd met 2,5% en met 40 euro.
- d. Iedere werknemer ontvangt na indiensttreding schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en het daarbij behorende schaalsalaris.
- e. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bij de werkgever geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage III van deze cao.
- f. Voor werknemers behorend tot de doelgroep zoals beschreven in de participatiewet geldt een aparte loonschaal. Deze loonschaal start op 100% WML en eindigt op 110% WML. De jaarlijkse stappen bedragen 1,5% totdat het maximum is bereikt.

### **2. Functievulwassen werknemers**

- a. Functievulwassen werknemers ontvangen het minimum schaalsalaris van de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun gewoonlijk uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
- b. Dit schaalsalaris wordt één maal per jaar opnieuw vastgesteld. De hoogte van de verhoging is afhankelijk van het beoordelingsresultaat en wel met ingang van de eerste maand van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer voor 1 oktober voorafgaande in dienst van de werkgever was.
- c. Herzieningen van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder 2.b. genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal.
- d. Indien het wegens reeds elders verworven kundigheden en ervaring niet billijk zou zijn de functievulwassen werknemer bij indiensttreding het minimum schaalsalaris toe te kennen, kan de werkgever hem een hoger schaalsalaris toekennen.
- e. Indien, op grond van het in lid 2.d. bepaalde aan de werknemer een hoger schaalsalaris is toegekend, zal de eerstvolgende verhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 2.b.

### **3. Jeugdige werknemers**

- a. Werknemers die de functievulwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, ontvangen het schaalsalaris behorende bij hun leeftijd en bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld, zoals aangegeven in de voor hen toepasselijke salarisschaal (leeftijdsschaal).
- b. Wijziging treedt op met ingang van het kwartaal waarin zij de hogere leeftijd bereiken. Bij het bereiken van de functievulwassen leeftijd worden zij in de functiejaarschaal geplaatst met ingang van het kwartaal waarin de verjaardag valt. Bereikt men het functievulwassen salaris

voor 1 oktober, dan komt men op 1 januari daaropvolgend voor functiejaartoekenning in aanmerking.

#### **4. Leertijd**

De werknemer die met het oog op een overplaatsing naar een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die, welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk voor de overplaatsing vervulde. De duur van de leertijd wordt aan de betrokken werknemer schriftelijk mede gedeeld en bedraagt maximaal 3 maanden. In overleg met de betrokken werknemer kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.

#### **5. Plaatsing in een hoger ingedeelde functie**

a. Bij definitieve indeling in een hogere salarisschaal of functiegroep van een functievolwassen werknemer, anders dan door wijziging van de functieclassificatie, wordt het schaalsalaris verhoogd met een bedrag dat gelijk is aan een C beoordeling in de oorspronkelijke salarisschaal.

Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaats gevonden.

b. Bij definitieve indeling in een hogere salarisschaal of functiegroep van een functievolwassen werknemer, als gevolg van wijziging van de functieclassificatie, wordt het schaalsalaris verhoogd met een bedrag die gelijk is aan een C beoordeling in de nieuwe salarisschaal.

Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaats gevonden.

c. Betreft de onder a. bedoelde indeling een tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie, dan wordt, indien er in enig kwartaal meer dan 4 dagen is waargenomen, alle dagen waarop in dat kwartaal is waargenomen het salaris betaald behorende bij de waargenomen hogere functie. De berekening van dat salaris vindt plaats conform het bepaalde onder a.

#### **6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie**

a. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een functievolwassen werknemer, wordt het schaalsalaris verlaagd met een bedrag die gelijk is aan een C beoordeling in de oorspronkelijke salarisschaal vermeerderd met zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het gelijke of eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.

b. Aan de werknemers die echter als gevolg van bedrijfsomstandigheden door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functie groep, worden met ingang van de maand volgend op de waarin de terugplaatsing is geschied zoveel in de lagere salarisschaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijke salaris zo veel mogelijk te handhaven.

Indien deze functiejaren toekenning daartoe niet toereikend is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag stijgt niet mee met de algemene salarisverhogingen. De persoonlijke toeslag wordt, ingeval van promotie naar een functie in een hogere functie groep verminderd met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging. Voorts wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd bij elke algemene salarisverhoging en wel met 1% van het maandinkomen. Persoonlijke toeslagen (of de restanten daarvan) van werknemers van 55 jaar en ouder worden niet (verder) afgebouwd.

#### **7. Onvolledige functievervulling**

Indien op grond van medische redenen de arbeidsprestatie duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het salaris aanvragen bij het UWV.

#### **8. Evenredige vermindering van het inkomen**

Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris en vrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

## 9. Beloning uitzendkrachten

Uitzendkrachten ontvangen op grond van de bepalingen in de ABU cao vanaf dag 1 de inlenersbeloning.

De werkgever blijft in principe gebruik maken van uitzendbureaus die voldoen aan de NEN norm 4400-1.

### Artikel 8

#### **BIJZONDERE BELONINGEN**

##### **1. Algemeen**

Het schaalsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.

Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

##### **2. Toeslag voor het werken in ploegen**

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

- a. Deze ploegentoeslag bedraagt per maand voor de:

2-ploegendienst (zie artikel 6 lid 1 b)	:15%
3-ploegendienst met een bedrijfstijd van 108 uur (zie artikel 6 lid 1 c)	:20%
3-ploegendienst met een bedrijfstijd van 128 uur (zie artikel 6 lid 1 d)	:23%
4-ploegendienst (zie artikel 6 lid 1 e)	:26%
5-ploegendienst (zie artikel 6 lid 1 f)	:29,5%
- b. Indien een werknemer niet gedurende een gehele maand aanspraak op de ploegentoeslag heeft, ontvangt hij een evenredig deel van de in lid 2a bedoelde toeslag.
- c. Indien een werknemer wordt overgeplaatst naar een ploegenrooster, waarvoor een hogere toeslag geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de bij deze dienst geldende toeslag.
- d. Indien een werknemer door eigen toedoen of op grond van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar een ploegendienst met een lagere toeslag of naar de dagdienst, dan ontvangt hij direct de daaruit voortvloeiende lagere toeslag.
- e. Is de bedoelde terugplaatsing een gevolg van reorganisatie en/of van inkrimping van de productie dan ontvangt de werknemer, indien hij voor de terugplaatsing korter dan 1 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst heeft gewerkt, nog gedurende de lopende maand de oorspronkelijke ploegentoeslag.  
Heeft de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 1 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst gewerkt, dan geldt boven en behalve de hiervoor genoemde termijn de volgende regeling.

1. Langer dan 1 jaar, doch korter dan 3 jaar:  
gedurende 1 maand 50%
2. Langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar:  
gedurende 2 maanden 80%  
gedurende 2 maanden 60%  
gedurende 2 maanden 40%  
gedurende 2 maanden 20%
3. Langer dan 5 jaar:  
gedurende 3 maanden 80%  
gedurende 3 maanden 60%  
gedurende 3 maanden 40%  
gedurende 3 maanden 20%
4. Langer dan 10 jaar:  
gedurende 4 maanden 80%  
gedurende 4 maanden 60%  
gedurende 4 maanden 40%  
gedurende 4 maanden 20%

5. Langer dan 15 jaar:
  - gedurende 5 maanden 80%
  - gedurende 5 maanden 60%
  - gedurende 5 maanden 40%
  - gedurende 5 maanden 20%
6. Langer dan 20 jaar:
  - gedurende 6 maanden 80%
  - gedurende 6 maanden 60%
  - gedurende 6 maanden 40%
  - gedurende 6 maanden 20%
7. Langer dan 25 jaar:
  - gedurende 7 maanden 80%
  - gedurende 7 maanden 60%
  - gedurende 7 maanden 40%
  - gedurende 7 maanden 20%
8. Voor werknemers van 55 jaar en ouder, geschiedt de afbouw van de ploegentoeslag op basis van de oorspronkelijke toeslag met 10%. De oorspronkelijke ploegentoeslag is de laatste toeslag waar de werknemer recht op had.

Voor werknemers die in dienst zijn getreden bij de werkgever vanaf 1 juli 2006 wordt bovenstaande afbouwregeling (artikel 8 lid e) gemaximeerd tot een periode van maximaal 12 maanden. Artikel 8 lid e 4, 5, 6, 7 en 8 komen voor hen te vervallen.

- f. Indien het echter een terugplaatsing na een voorafgaande tijdelijke overplaatsing in een dienstrooster met een hogere toeslag betreft, geldt in afwijking van het in sub d en e gestelde, dat de werknemer;
  1. Bij een tijdelijke overplaatsing van korter dan 1/2 maand direct de toeslag van zijn oorspronkelijke rooster ontvangt.
  2. Bij een tijdelijke overplaatsing van langer dan 1/2 maand, doch korter dan 3 maanden nog de lopende kalenderweek de hogere toeslag ontvangt.
  3. Bij een tijdelijke overplaatsing van langer dan 3 maanden, nog de lopende periode de hogere toeslag ontvangt.

### 3. Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan, arbeid, verricht in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever op uren welke voor de betreffende werknemer vallen buiten het voor hem geldende dienstrooster.  
Overwerk van enige omvang zal vooraf worden besproken met de OR.
- b. Overwerk wordt door de werkgever zoveel mogelijk beperkt. Werknemers van 55 jaar en ouder worden niet tot overwerk verplicht.
- c. Niet als overwerk wordt beschouwd:
  - Arbeid voor inhalen van verzuimde of te verzuimen uren, met uitzondering van de uren bedoeld in de artikelen 9, 10, 11 en 13.
  - Arbeid op uren, waarmee in een etmaal door een werknemer in ploegendienst als gevolg van tewerkstelling in een andere dienst of wacht de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het normale dienstrooster wordt overschreden, behalve indien en voor zover daardoor de voor hem geldende gemiddelde arbeidsduur wordt overschreden.
  - Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
- d. Schafttijd buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt tot een maximum van een half uur tot het overwerk gerekend.
- e. Overwerk wordt, behoudens het bepaalde in sub d, per uur beloond met het voor de betreffende werknemer geldende bruto uurloon, verhoogd met een toeslag van:
  - 50%, voor zover het overwerk wordt verricht tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, met een maximum van 5 uren per kalenderweek.
  - 100%, voor zover het overwerk wordt verricht tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, voor de uren waarmee het onder sub e gestelde maximum wordt

- overschreden.
  - 100%, voor zover het overwerk wordt verricht op vrijdag aansluitend aan het rooster. Dit geldt de ene week vanaf 14.00 uur en de andere week vanaf 22.00 uur.
  - 100%, voor zover het overwerk wordt verricht tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.
  - 200%, voor zover het overwerk wordt verricht op een feestdag vallend op een doordeweekse dag, met uitzondering van de in artikel 6 lid 1f genoemde groep.
- f. Overwerk wordt, tenzij het om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is, zoveel mogelijk gecompenseerd in vrije tijd. Indien dit het geval is, wordt de opgenomen vrije tijd op basis van 0,64% van het bruto maandinkomen per uur in mindering gebracht op de in sub g bedoelde rekening.
- g. De beloning voor het verrichten van overwerk wordt, voor zover deze in geld wordt uitbetaald, maandelijks getotaliseerd en uitbetaald.
- h. In geval een werknemer onverwachts van huis wordt geroepen voor het verrichten van overwerk en voor hem geen aparte regeling is getroffen, zal hem een overuur extra worden uitbetaald.

#### **4. Consignatievergoeding**

Indien een werknemer wordt geconsigneerd, ontvangt hij hiervoor een extra vergoeding. De hoogte van de vergoeding alsmede de voorwaarden waaronder deze vergoeding wordt gegeven zijn vastgelegd in het regelingenboek. Wijzigingen zullen in overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

### Artikel 9

#### **ZON- EN FEESTDAGEN**

1. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de dag dat Koningsdag wordt gevierd, alsmede eenmaal in de vijf jaar de dag van de Nationale Bevrijding (5 mei). Voor toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 0.00 uur tot 24.00 uur. De werkgever kan in overleg met de OR het tijdstip waarop de feestdag geacht wordt te zijn aangevangen anders bepalen, mits de duur van de feestdag op 24 uur gehandhaafd blijft.
2. Op zon- en feestdagen, alsmede op 24 en 31 december na 18.00 uur, worden door werknemers, ingedeeld in de onder artikel 6 lid 2 a tot en met lid 2 e bedoelde dienstroosters geen werkzaamheden volgens rooster verricht.
3. Over de in lid 2 bedoelde dagen of tijden wordt indien zij normaliter in het dienstrooster zouden zijn gevallen, het roosterinkomen doorbetaald.
4. Werknemers die ingedeeld zijn in het onder artikel 6 lid 1 f bedoelde rooster en op een feestdag arbeid verrichten ontvangen een toeslag van 150% per op die feestdag gewerkt uur.
5. De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet christelijke feestdag of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal na overleg met de afdelingsleiding onbetaald verlof worden verleend dan wel in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie of roostervrije dagen op te nemen.

### Artikel 10

#### **GEOORLOOFD VERZUIM**

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

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende de bevalling van de partner met wie de werknemer samenwoont;
  - b. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
  - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
  - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een inwonend kind of pleegkind, ouders en schoonouders van de werknemer;
  - e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van een niet onder d genoemd kind of pleegkind,
  - f. gedurende een dag of dienst bij de begrafenis van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens partner, schoonzoon, schoondochter.
  - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.  
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.  
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
  - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.  
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
  - i. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.  
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
  - b. gedurende één dag of dienst bij 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders zo mede bij 50- en 60 jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
  - c. gedurende één dag of dienst bij verhuizing van de werknemer;
  - d. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
    - i) het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
    - ii) het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende eenmaal het aantal werkuren per week ten behoeve van geboorteverlof. Op te nemen binnen 4 weken nadat het kind thuis is. Daarnaast kan de werknemer maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer in plaats van de wettelijke uitkering van 70% van het maximumdagloon, het inkomen volledig doorbetaald.
4. De werknemer kan per periode van 12 maanden doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal zijn contractuele arbeidsduur per week ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:



- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
  - b. de partner met wie hij samenwoont;
  - c. de ouder van de werknemer;
  - d. kleinkinderen;
  - e. broers, zussen, huisgenoten en anderen in de sociale omgeving.
5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende zes weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. De werkgever stelt de ontvangen uitkering van het UWV betaalbaar aan de werknemer door middel van een doorsluiting van de uitkering via de salarisstroom.
6. Gedurende de periode dat de werknemer gebruik maakt van het recht op zorgverlof, (geboorteverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, kortdurend verlof en adoptieverlof), zal de opbouw van pensioenrechten worden voortgezet op basis van de oorspronkelijk voor hem geldende arbeidstijd, onder de voorwaarde dat betrokkene zijn eigen bijdrage in de pensioenpremie blijft voldoen op basis van zijn oorspronkelijke salaris.
7. Werknemer kan in overleg en met instemming van de werkgever afspraken maken over mantelzorg.
8. Het bepaalde in artikel 628 boek 7 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de na volgende gevallen:
- a. De invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nuluren werkweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
  - b. De verlenging van een vergunning voor een kortere werkweek (een zgn. nulurenwerkweek daaronder begrepen), mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning die de werkgever bij de hierboven sub 6.b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, bij de vakvereniging tijdig - dat wil zeggen tenminste een week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

Indien de werkgever gebruik zou moeten maken van een zogenaamde "short-time" regeling, dan zullen de salarissen de eerste periode van maximaal 6 weken worden aangevuld tot 100% netto. Over de betaling in eventueel volgende perioden zal worden overlegd met de vakverenigingen.

#### Artikel 11

### **VAKANTIE**

#### **1. Vakantiejaar**

Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van datzelfde jaar.

#### **2. Duur van de vakantie**

- a. De vakantie bedraagt voor werknemers tot en met 18 jaar 20 wettelijke en 8 bovenwettelijke vakantiedagen. Voor werknemers van 19 tot en met 39 jaar ingedeeld in de 5-ploegendienst als bedoeld onder artikel 6 lid 1 f bedraagt de vakantie 20 wettelijke en 4 bovenwettelijke vakantiedagen. Voor werknemers van 19 jaar tot en met 39 jaar niet ingedeeld in de 5-ploegendienst bedraagt de vakantie 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen. Ten aanzien van het voorafgaande is bepalend de leeftijd welke de werknemer in het desbetreffende vakantiejaar zal bereiken.

- b. Werknemers van 55 jaar en ouder werkzaam in een van de onder artikel 6 lid 1 c, d en f bedoelde ploegendienst hebben daarenboven recht op 3 extra bovenwettelijke vakantiedagen.
- c. De werknemers, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever zijn (geweest), hebben recht op een evenredig deel van de in de voorafgaande leden genoemde vakantie.
- d. Iedere werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 3 kalenderweken. De aaneengesloten vakantie bedraagt ten minste 2 kalenderweken. Het feitelijke aantal verzuimde dagen of diensten zal in mindering op de opgebouwde vakantie-rechten worden gebracht. De resterende vakantie wordt genoten in de vorm van snipperdagen of -diensten.

### **3. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten**

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

### **4. Aaneengesloten vakantie**

- a. Het vakantieschema wordt uiterlijk voor 1 januari van enig jaar door de werkgever vastgesteld in overleg met de OR, dan wel met een commissie uit de OR. Als regel zal deze vakantie in de periode mei tot en met september worden gegeven.
- b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende dat tijdvak vakantiedagen opnemen. De vaststelling hiervan zal voor 1 januari van enig jaar geschieden.
- c. Ingeval een werknemer bij de werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 3 van dit artikel voldoende zijn voor de in sub 4.b. bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
  - 1. In een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
  - 2. Zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub 4.b. en/of
  - 3. Bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten rechten op vakantie, reserveert en/of
  - 4. Teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen.

### **5. Snipperdagen**

- a. Verplichte snipperdagen worden voor 1 januari van enig jaar door de werkgever vastgesteld in overleg met de OR. Als regel zullen niet meer dan 2 vaste snipperdagen worden vastgesteld. De overblijvende snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip dat wordt vastgesteld in overleg tussen de betrokken werknemer en de werkgever.
- b. Indien de werknemer de in sub 5a. genoemde snipperdagen niet heeft opgenomen voor april na afloop van het vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

### **6. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden**

- a. 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 maandinkomen heeft.
- b. Het onder 6.a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet verricht wegens:
  - 1. Het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde.
  - 2. Het genieten van vakantie gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven, doch niet genoten vakantie.

3. Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst.
  4. Onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
  5. Zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof, adoptieverlof of pleegzorgverlof als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg.
  6. Kort of langdurend zorgverlof als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg.
- c. Zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw van de wettelijke vakantiedagen plaats. Bovenwettelijke vakantiedagen worden opgebouwd over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid. De werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantie-rechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

## **7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in de leden 6.b.1 en 6c., alsmede in artikel 10 gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der in lid 7a. genoemde verhinderingen echter eerst in treedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat deze verhindering zich zou voordoen.  
Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 1 sub a, d, e, f en g niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.  
Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de wettelijke bepalingen is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken, dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien, ingevolge het sub 7.b. bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

## **8. Vakantie bij beëindiging van dienstverband**

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen waarop hij krachtens het in dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zullen deze dagen worden uitbetaald.
- b. De nog te genieten vakantiedagen zullen in de opzegtermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toe komt.

## **9. Vervangende schadevergoeding**

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens het bepaalde in lid 8a. nimmer vervangen worden door een schadevergoeding in geld.

## **10. Teveel genoten vakantie**

Indien bij het eindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer te veel vakantie heeft genoten, zal de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde loon mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde loon, dan wel het te veel betaalde loon van de werknemer kunnen terugvorderen.

## **11. Onbetaald verlof**

In bijzondere situaties zal de werkgever overwegen onbetaald verlof toe te staan.

## Artikel 12

### **VAKANTIETOESLAG**

1. De werkgever keert in mei aan de werknemer een vakantietoeslag uit ter grootte van 8% van 12 maal het maandinkomen over de maand april van het lopende vakantiejaar (kalenderjaar).
2. Voor vakvolwassen werknemers is de minimale vakantietoeslag op jaarbasis, per 1 januari 2024 € 2.486
3. Indien een dienstverband gedurende het kalenderjaar tot stand komt, wordt de vakantietoeslag pro rata berekend.
4. Bij het einde van het dienstverband, anders dan tijdens of bij het einde van de proeftijd, wordt eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog verrekend.
5. Tijdens de proeftijd wordt geen (voorschot op de) vakantietoeslag uitbetaald.

## Artikel 13

### **ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

#### **Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte**

1. Tijdens de periode van ziekte wordt de wettelijke loondoorbetaling als volgt aangevuld:  
In de periode van week 1 tot en met week 26 tot 100%  
In de periode van week 27 tot en met week 52 tot 90%  
In de periode van week 53 tot en met week 78 tot 80%  
In de periode van week 78 tot en met week 104 tot 70%

Gedurende de periode van ziekte (1<sup>e</sup> tot en met 24<sup>e</sup> maand) zal de opbouw van pensioenrechten worden voortgezet op basis van de oorspronkelijk voor hem geldende arbeidstijd, onder de voorwaarde dat betrokkene zijn eigen bijdrage in de pensioenpremie blijft voldoen op basis van zijn oorspronkelijke salaris. De opbouw van vakantiegeld, vaste eindejaarsuitkering en winstdeling geschiedt pro rato.

2. **WIA/WGA**  
De werkgever heeft een WIA/WGA-excedentverzekering afgesloten. De premie wordt betaald door de werkgever.

#### **WIA Hiaatverzekering**

De werkgever zal een verzekering aanbieden aan de werknemers. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig en de premie is volledig voor rekening van de werknemer.

3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
  - a. door opzet arbeidsgeschikt is geworden;
  - b. arbeidsgeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - c. voor de tijd dat hij zijn genezing belemmert of vertraag en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - d. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);

- e. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de Arbo dienst;
- f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen met betrekking tot veiligheid en gezondheid;
- g. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft. Een en ander is in overleg met de OR uitgewerkt in het Protocol "Plan van aanpak ziekteverzuim".

#### Artikel 14

##### **UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Zolang de fiscus een netto uitbetaling toestaat, betaalt de werkgever dit ook netto uit. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge eventuele wettelijke uitkeringen.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
  - De langstlevende partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
  - Indien deze niet meer in leven is of de partners duurzaam gescheiden leefden de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
3. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

#### Artikel 15

##### **INTERNE BEDRIJFSREGELS**

In het bedrijf van de werkgever gelden Interne Bedrijfsregels, houdende nadere regels ten aanzien van de arbeid in het bedrijf. De werkgever zal niet tot wijziging overgaan dan nadat hierover overleg is gepleegd met de vakvereniging c.q. ondernemingsraad.

#### Artikel 16

##### **PENSIOENVOORZIENING**

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenvoorziening waarvan het deelnemerschap voor de werknemers, met inachtneming van het gestelde in de statuten en reglementen, verplicht is.

De pensioenregeling wordt op grond van de verplichte aansluiting, vermeld in de juridische stukken van het fonds, uitgevoerd door het BPF MITT.

De inhoud van de pensioenregeling, de premievaststelling en de hoogte van de eigen bijdrage van de deelnemers wordt vastgesteld door het pensioenfonds.

De kernpunten van de pensioenregeling zijn:

- Middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie
- Opbouwpercentage 1,56%
- Partnerpensioen 70% van het (te bereiken)ouderdomspensioen
- Tijdelijk partnerpensioen 30% van het ouderdomspensioen maar niet meer dan 8/7<sup>e</sup> van de ANW-uitkering
- Wezenpensioen 14% van het ouderdomspensioen
- Toetredingsleeftijd 18 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Franchise € 17.896 in 2024

- Pensioengevend loon:
  - a. het vaste loon in geld zijnde het vaste maandelijks of (vier)wekelijkse salaris dat op de datum van vaststelling van de pensioengrondslag voor de deelnemer geldt, alsmede de vakantietoelage, ploegentoeslag, toeslag voor structureel roostermatig overwerk, de 13e maanduitkering, kerst- of eindejaarsuitkeringen, vaste persoonlijke toeslagen, overige vaste toeslagen mits schriftelijk met de werkgever overeengekomen, herleid tot een jaarbedrag, het geheel op een hele euro naar boven afgerond en
  - b. het variabele loon zijnde de provisiotoeslag die in jaar t-1 (het jaar voorafgaand aan het lopende jaar) zijn verstrekt door de werkgever van de deelnemer in jaar t (de werkgever in het lopende jaar), op een hele euro naar boven afgerond.
  - c. het pensioengevend loon is gemaximeerd op € 137.800 in 2024 en wordt jaarlijks aangepast.

Het pensioenreglement van BPF MITT is leidend voor wat betreft de inhoud van de pensioenregeling.

#### Artikel 17

#### **EXTRA UITKERINGEN**

Binnen de onderneming geldt een bonusregeling en een regeling betreffende een vaste eindejaarsuitkering. Nadere bepalingen zijn opgenomen in het regelingenboek. Wijzigingen in deze regelingen zullen in overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

#### Artikel 18

#### **ZIEKTEKOSTENVERZEKERING**

De werkgever heeft voor haar werknemers een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten bij Menzis. Deelname hieraan is vrijwillig.

#### Artikel 19

#### **DUURZAME INZETBAARHEID**

##### **1. Levensfasebudget**

Er is een individueel levensfasebudget van 2,1% (staat omgerekend voor vijf dagen) van het jaarsalaris (12 maandsalarissen + ploegentoeslag). De staffel levensfasebudget extra dagen voor de categorie 50-57 jaar is weergegeven in bijlage V. Over de bestemming van dit levensfasebudget worden jaarlijks afspraken gemaakt met de individuele werknemer waarbij het budget voor doeleinden wordt ingezet die ten goede komt van de inzetbaarheid, ontwikkeling en gezondheid.

Doeleinden worden conform de dan geldende fiscale regels uitgevoerd.

##### **2. Duurzame inzetbaarheidsdagen**

Werknemers worden jaarlijks 2 dagen toegekend ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid. Voor deze dagen geldt dat:

- a. de beschikbaarheid en de inzet van de dagen wordt besproken in het jaarlijks, individueel gesprek over het levensfase budget;
- b. de dagen worden opgenomen in het jaar van toekenning en niet worden uitbetaald.

##### **3. Tijdelijke regeling vervroegd uittreden (RVU)**

Voortkomend uit het pensioenakkoord biedt Lantor werknemers de mogelijkheid eerder te stoppen met werken door gebruik te maken van de tijdelijke fiscale regeling vervroegd uittreden (RVU). Voorwaarden en spelregels:

- a. Deelname aan de regeling is mogelijk tot en met 31 december 2025.
- b. Werknemers in productie in de loongroepen 3 t/m 9 komen in aanmerking voor deelname.
- c. De werknemer gaat volledig met pensioen en uit dienst, op z'n vroegst 36 maanden voor de AOW leeftijd.
- d. De werknemer moet minimaal 3 maanden voor de beoogde pensioendatum doorgeven aan de werkgever dat hij/zij gebruik wil maken van de regeling en uit dienst gaat en met pensioen.
- e. De werknemer heeft de keuze de bruto uitkering ineens te ontvangen of maandelijks.
- f. Het bedrag van de uitkering per maand volgt de RVU drempelvrijstelling en bedraagt € 2.182,- bruto (bedrag 2024; parttime naar rato).

- g. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich op kosten van de werkgever, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling (inclusief de situatie rond partnerpensioen) middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële adviseur. De werkgever coördineert dit planningsgesprek.
- h. Ingeval de deelnemer, de ex-werknemer, komt te overlijden gedurende de maandelijkse RVU uitkeringsperiode dan stopt de maandelijkse uitkering en keert Lantor eenmalig een bedrag uit ter hoogte van tweemaal de maandelijkse uitkering.

#### Artikel 20

#### **TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijziging in de salarisbepaling aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen de partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 3 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van 2 maanden per aangetekend schrijven aan alle partijen op te zeggen.

#### Artikel 21

#### **DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

De cao treedt in werking op 1 januari 2024 en eindigt van rechtswege op 31 december 2024, zonder dat opzegging door een der partijen noodzakelijk is. Voor artikel 19 lid 3 geldt een looptijd tot en met 31 december 2025. Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:  
Lantor BV te Veenendaal  
directie

Partij ter andere zijde:  
FNV te Utrecht

CNV te Utrecht  
Voorzitter

## **PROTOCOLAFSPRAKEN**

### **Onderzoek branche cao**

De verkenning naar een eventuele overgang naar de branche cao MITT wordt voortgezet.

### **Vakbondscontributie**

In het jaar 2024 kunnen de leden van de vakbond de vakbondscontributie in mindering laten brengen op de eindejaarsuitkering (uitbetaling in december) waardoor voor de betrokken werknemer een fiscaal voordeel ontstaat.

### **Participatiewetgeving en –schaal**

Lantor blijft zich inspannen om doelgroepen van de participatiewet, daar waar mogelijk een werk(ervaringsplaats) aan te bieden.

### **Werken voor en na een feestdag (nachtdiensten)**

De huidige regeling werken rondom een feestdag wordt als bezwarend ervaren. Partijen zijn bereid in overleg met de betrokkenen te kijken of er een oplossing te vinden is die past binnen de beschikbare 24 uur; bijvoorbeeld door de aanvang en eindtijd van de feestdag in lijn te brengen met het ploegenrooster. Een andere oplossing is ook bespreekbaar. Tot er een oplossing wordt gevonden wordt de huidige werkwijze voortgezet (deze uren worden ingedeeld door middel van de 2 te verplichten snipperdagen).

### **Screenen /updaten cao tekst**

De huidige cao tekst wordt gescreend en daar waar nodig worden teksten toegankelijker en leesbaarder gemaakt, getoetst op relevantie en aan de huidige wetgeving.

### **Gezondheid en ontwikkeling**

Op dit moment kiest het overgrote deel van de medewerkers er voor het levensfasebudget om te zetten naar verlof of uit te betalen ( 40 uur). Lantor zou liever zien dat medewerkers vanuit zichzelf het budget ook voor doeleinden inzetten waarvoor het budget ook voor opgezet is: Gezondheid en Ontwikkeling. Lantor wil graag kijken hoe deze doeleinden nog beter kunnen worden gestimuleerd. In het periodiek overleg zullen partijen hierover verder van gedachten wisselen.

### **Cao en werkingsfeer MITT**

De werkzaamheden van Lantor vallen onder de werkingsfeer van de branchecao MITT. In een eerder stadium heeft dit ertoe geleid dat de pensioenregeling is ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds. In het periodiek overleg zullen partijen het speelveld rondom de ondernemingscao en de branchecao in alle rust verder met elkaar bespreken.

### **Gedifferentieerde WGA premie**

Gedurende de looptijd van de cao is Lantor bereid het werknemersdeel in de gedifferentieerde WGA premie te betalen.

### **Reiskosten**

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de reiskostenvergoeding verhoogd van € 0,21 naar € 0,23.

### **Consignatievergoeding**

De consignatievergoeding wordt geïndexeerd met de loonsverhoging.

### **Nachtdiensten**

Er zal een project worden opgestart om de mogelijkheden te onderzoeken voor het verminderen van nachtdiensten.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Vertegenwoordigers van Lantor, vakbonden en werknemers nemen gezamenlijk deel aan een duurzame inzetbaarheidsproject: SPDI project. In verschillende fases wordt gewerkt aan een analyse van thema's rondom duurzame inzetbaarheid bij Lantor en worden concrete handreikingen gedaan voor verbeteringen.



**Levensfasebudget / fiets**

Het bedrag dat vanuit het levensfasebudget ingezet kan worden voor de aanschaf van een fiets wordt verhoogd naar € 1.500. Deze regeling maakt onderdeel uit van het Regelingenboek.

## Bijlage I

### **FUNCTIEGROEPINDELING**

Salarisgroep	Punten	Functie
1	- 0 - 44½	
2	- 45 - 64½	Keurder
3	- 65 - 79½	Snijder Medewerker Intern Transport A Algemeen Medewerker Technische Dienst
4	- 80 - 99½	Receptioniste/Telefoniste Senior Snijder Medewerker Intern Transport B Productiemedewerker Binders
5	- 100 - 119½	Operator Vliesvormerij/Finish Kwaliteitscontroleur Magazijnbeheerder Technische Dienst Artikelbestandsbeheer
6	- 120 - 139½	Secretaresse Shipping Officer Administratief Medewerker Productie Assistent Financial Accountant Maintenance Monteur Senior Operator Vliesvormerij/Finish
7	- 140 - 164½	Inkoop en logistiek assistent Marketingassistent Financial accountant Meewerkend voorman magazijn Monteur ETD/M&R Supply Chain Planner Customer Service Officer Coordinator shipping Meet- en regeltechnicus Production engineer
8	- 165 - 189½	Managementassistent Coordinator kwaliteitsdienst Personeels & Salarisadministrateur Application Support Engineer Voorman Productie Management accountant Coördinator Opleidingen
9	- 190 - 214½	Coördinator ETD/M&R

**BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING**

**Indelings- en beroepsprocedure functieclassificatie werkgever.**

1. Indeling van functies geschiedt op basis van referentiefuncties. Deze referentiefuncties worden gewaardeerd door de systeemhouder (AWVN) en ter goedkeuring voorgelegd aan de functieclassificatiedeskundigen van de bij de cao Lantor B.V. betrokken vakverenigingen.
2. De overige functies worden door de indelingscommissie op basis van de vastgestelde referentiefuncties ingedeeld. De indelingscommissie bestaat uit het Hoofd Personeel & Organisatie de algemeen directeur en de eindverantwoordelijke directeuren Finance, Sales & Marketing en Productie. De commissie kan zich laten bijstaan door een deskundige van de systeemhouder.
3. Indien een werknemer het niet eens is met de indeling van de functie dient hij dit, binnen 14 dagen na de schriftelijke bekendmaking van de indeling, schriftelijk en gemotiveerd kenbaar te maken bij zijn leidinggevende. De leidinggevende reageert schriftelijk binnen 14 dagen op het bezwaar.
4. Wanneer de procedure onder punt 3 niet heeft geleid tot overeenstemming, kan de werknemer binnen 14 dagen na de schriftelijke reactie van zijn leidinggevende bezwaar aantekenen bij de afdeling P&O. Dit schriftelijk bezwaar dient gemotiveerd te zijn. Uiterlijk 14 dagen na ontvangst van dit bezwaar zal de afdeling P&O reageren.
5. Indien de werknemer het niet eens is met de beslissing van de directie kan hij een externe klachtenprocedure starten. Is hij lid van een vakvereniging die partij is bij de cao van Lantor B.V. dan kan hij zijn klacht neerleggen bij de functieclassificatiedeskundige van die organisatie. Dit dient uiterlijk 28 dagen na de beslissing van de directie te geschieden. Samen met de functieclassificatiedeskundige van AWVN zal deskundige van de vakvereniging de klacht van de werknemer in behandeling nemen. De uitkomst van het onderzoek van de deskundige is bindend voor alle partijen.
6. Indien het bezwaar c.q. de klacht van de werknemer gegrond wordt verklaard, dan vindt de indeling plaats op het moment waarop de werknemer zijn bezwaar indiende bij zijn leidinggevende.

### **SALARISSCHALEN**

<b>Salaris 1-1-2024 (+ 2,5% + € 40)</b>			
<b>Salaris groep</b>	<b>Aanvangs salaris</b>	<b>Schaal max</b>	<b>Persoonlijk max</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>CAO Personeel</b>			
1	2.462	2.652	2.875
2	2.551	2.798	3.032
3	2.624	2.905	3.145
4	2.702	3.066	3.319
5	2.809	3.249	3.522
6	2.948	3.439	3.726
7	3.151	3.810	4.130
8	3.521	4.382	5.032
9	3.964	4.981	5.400

### **TOEPASSING SALARISSCHALEN**

Werknemers die het schaalmaximum nog niet hebben bereikt wordt m.i.v. 1 januari van elk jaar een verhoging toegekend. De grootte van de verhoging is afhankelijk van de beoordeling van de werkgever.

- Bij voldoende taakvervulling (beoordelingsuitslag C) zal het schaalmaximum worden bereikt na ten hoogste:
  - 4 jaren in schaal 1
  - 5 jaren in schaal 2
  - 5 jaren in schaal 3
  - 6 jaren in schaal 4
  - 7 jaren in schaal 5
  - 7 jaren in schaal 6
  - 8 jaren in schaal 7
  - 9 jaren in schaal 8
  - 9 jaren in schaal 9
  
- Bij een goede taakvervulling (beoordelingsuitslag B) zal het maximum schaalsalaris worden bereikt na ten hoogste;
  - 3 jaren in schaal 1
  - 3 jaren in schaal 2
  - 3 jaren in schaal 3
  - 4 jaren in schaal 4
  - 5 jaren in schaal 5
  - 5 jaren in schaal 6
  - 6 jaren in schaal 7
  - 7 jaren in schaal 8
  - 7 jaren in schaal 9
  
- Bij een uitstekende taakvervulling (beoordelingsuitslag A) zal het maximum schaalsalaris worden bereikt na ten hoogste:
  - 2 jaren in schaal 1
  - 2 jaren in schaal 2
  - 2 jaren in schaal 3
  - 2 jaren in schaal 4
  - 3 jaren in schaal 5

3 jaren in schaal 6  
4 jaren in schaal 7  
5 jaren in schaal 8  
5 jaren in schaal 9

Bij een beoordelingsuitslag D zal er geen verhoging plaatsvinden.

- Het persoonlijk maximum kan aan de werknemer worden toegekend nadat hij gedurende twee jaar het schaalmaximum heeft genoten. Deze toekenning vindt alleen plaats bij een uitstekende taakvervulling. In een dergelijk geval wordt het persoonlijk maximum bereikt:
  - 2 jaren in schaal 1
  - 3 jaren in schaal 2
  - 3 jaren in schaal 3
  - 3 jaren in schaal 4
  - 4 jaren in schaal 5
  - 4 jaren in schaal 6
  - 4 jaren in schaal 7
  - 5 jaren in schaal 8
  - 5 jaren in schaal 9

## Bijlage IV

### **VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING**

Met inachtneming van de in het bedrijf van de werkgever geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:

1. Gebruik van de publicatieborden voor het doen van zakelijke mededelingen aan de leden.
2. Het zo nodig gebruik maken van de ruimte van de werkgever voor het houden van een vergadering, indien de bedrijfsruimte daarvoor beschikbaar is.
3. Het door het bestuur van de bedrijfsledengroep gebruik maken van de telefoon en het telefonisch bereikbaar zijn.
4. De mogelijkheid tot het houden van een spreekuur door een der bestuursleden van de bedrijfsledengroep, bestemd voor werknemers, die op dat moment geen dienst hebben.
5. Het incidenteel gebruik maken van kopieerapparatuur. Voor veelvuldig gebruik of voor grote aantallen zal nader overleg over de betaling plaatsvinden.
6. De werkgever zal de stukken de OR betreffende, die ook op de publicatieborden worden gehangen (zoals agenda en verslagen) tevens aan de voorzitters van de bedrijfsledengroepen zenden.
7. De werkgever zal kopieën van algemene mededelingen voor de werknemers aan de districtsbestuurders zenden, voor zover het algemene mededelingen betreft die in het kader van het vakbondswerk van belang geacht dienen te worden.
8. Het in het bedrijf aan werknemers mogen uitreiken van mededelingen e.d. door bestuursleden van de bedrijfsledengroep, praktische uitvoering in overleg met P&O.
9. Het geven van vrijaf met behoud van loon aan bestuursleden van de bedrijfsledengroep voor het bijwonen van een vergadering van dat bestuur, indien een en ander niet te regelen is buiten werktijd, voor zover het werk dit toelaat en na overleg met P&O.
10. In bedrijfstijd overleg tussen de districtsbestuurder en bestuur bedrijfsledengroep, indien buiten werktijd niet mogelijk voor zover het werk dit toelaat. Niet-werknemers zullen het bedrijf niet ingaan dan in overleg met P&O.
11. Mogelijkheid tot overleg in bedrijfstijd tussen bestuursleden van de bedrijfsledengroep en OR-leden in uitzonderingsgevallen, als er sprake is van een noodzakelijke vergadering en een en ander niet te regelen is buiten werktijd. Uitvoering in overleg met P&O.
12. Bescherming van de vakbondsleden. Een vakbondslid zal geen nadeel ondervinden in zijn positie als werknemer van het feit, dat hij een taak voor de vakvereniging in zijn bedrijf vervult.

## Bijlage V

### LEVENSFASEBELEID EN –BUDGET, OVERGANGSREGELING

#### 1. Levensfasebudget

Met ingang van 1 januari 2013 geldt een levensfasebudget:

Leeftijd																		Totaal in dagen
per 1-1-2013		50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64		
50	Levensfasebudget	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	75
	Extra dagen									3	3	3	12	21	21	21		84
																		159
51	Levensfasebudget		2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	70
	Extra dagen									4	4	4	12	21	21	21		87
																		157
52	Levensfasebudget			2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	65
	Extra dagen									4	4	4	12	21	22	22		89
																		154
53	Levensfasebudget				2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	60
	Extra dagen									4	4	4	14	22	22	22		92
																		152
54	Levensfasebudget					2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	55
	Extra dagen									5	5	5	14	22	22	22		95
																		150
55	Levensfasebudget						2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	50
	Extra dagen									5	5	5	14	22	23	23		97
																		147
56	Levensfasebudget							2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	45
	Extra dagen									5	5	5	15	23	23	23		99
																		144
57	Levensfasebudget								2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	40
	Extra dagen									6	6	6	15	23	23	23		102
																		142

#### 2. Aanbevelingen Levensfase

##### AANBEVELINGEN LEVENSFASE

Wanneer

##### INSTROOM

Gerichte acties op werving jongeren en aangepaste inwerkprogramma	doorlopend
Gerichte functie opleidingstraject in productie	2012-2013

##### GEZONDHEID

1x in de 3 jaar vrijwillige deelname PMO/PAGO. Standaard aanbieden bij indiensttreding	2011-2014
1 x per jaar werkplekanalyse kantoor (ergonomie)	2012
Groene, gele en rode werkplekken in de productieafdelingen (belastbaarheid)	2012-2013
Verbetersteam arbeidsomstandigheden (ook werkdruk) en veiligheid kantoor en productie	2012-2013
Project "flexibel roosteren" met levensfase benadering (belastbaarheid / PT werken)	2012
1 keer per jaar grote schoonmaak kantoor	2012

##### WERK EN PRIVE

Deeltijdpensioen kan	doorlopend
PT werken kan. Voor productie afdelingen minimaal 24 uur werken (hele diensten)	doorlopend
Proef: Vanuit huis werken maximaal 16-24 dagen per jaar voor (Area) Sales Managers en Product Engineers, zulks ter beoordeling van de leidinggevende.	2011-2012
Mogelijkheden flexibele werkweek, afwisselend 32-36-40 uur, voor dagdienstmedewerkers in kaart brengen.	2012
Dagwerkvenster voor dagdienstmedewerkers wordt verruimd 07.00 – 19.00 uur	2012

##### ONTWIKKEL FASE

1 x in de 5 jaar deelname aan loopbaancheck.	2013
EVC Aanbieden. 1 keer in de loopbaan bij Lantor.	2011 gestart
Vrijwillige deelname VAPRO trajecten wordt voortgezet.	2012
2 gesprekken per jaar: Beoordeling en evaluatie	vanaf 2012
Duurzame inzetbaarheid/levensfase zijn vast gespreksonderwerpen tijdens de beoordeling- en evaluatiegesprekken	2013
Leergang duurzame inzetbaarheid leidinggevende	2012-2013
Missie, visie en strategie doorvertalen naar afdelingen en medewerkers en op uniforme wijze over de voortgang communiceren	doorlopend

### **OVERGANGSREGELING met ingang van 1 januari 2013.**

Er is een overgangsregeling afgesproken op basis van de door partijen in 2009 gemaakte afspraken rondom senioredagen:

Partijen zijn overeengekomen dat per 1 januari 2009 de seniorenuren voortaan in dagen om te zetten. Dit houdt in dat indien een werknemer:

- 58 jaar is recht heeft op 11 senioredagen per jaar;
- 59 jaar is recht heeft op 11 senioredagen per jaar;
- 60 jaar is recht heeft op 11 senioredagen per jaar;
- 61 jaar is recht heeft op 22 senioredagen per jaar;
- 62 jaar is recht heeft op 33 senioredagen per jaar;
- 63 jaar is recht heeft op 33 senioredagen per jaar;
- 64 jaar is recht heeft op 33 senioredagen per jaar;

De senioredagen betreffen dagen boven de reguliere toegekende vakantiedagen. De bedoeling van de senioredagen is om ouderen de gelegenheid te bieden hun werkweek te verlichten. Om die reden hebben wij met elkaar een paar spelregels afgesproken:

- Senioerdagen worden pro-rata in een kalenderjaar berekend;
- Ingangsdatum van de senioredagen is de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd bereikt;
- Opname van senioredagen geschiedt in halve of hele diensten;
- Bij ziekte vervallen de ingeroosterde dagen;
- De senioredagen worden door de leidinggevende ( uiterlijk in de maand februari van enig jaar) ingeroosterd;
- Senioerdagen dienen in overleg met de leidinggevende opgenomen te worden
- Senioerdagen kunnen niet worden meegenomen naar het volgende jaar;
- Niet opgenomen aanspraken kunnen noch worden uitbetaald, noch worden gereserveerd.

De leeftijd, die een werknemer heeft op 1 januari 2013 is bepalend (peildatum) voor de overgangsregeling.

- Werknemers tot en met 44 jaar krijgen een levensfasebudget van 2,1% per jaar.
- Werknemers van 45 tot en met 49 jaar krijgen een levensfasebudget van 2,1% en 1 extra vakantiedag.
- Werknemers van 50 tot en met 57 jaar behouden 80% van het perspectief aan senioredagen en leeftijdsdagen. Deze 80% is opgebouwd uit 2,1% levensfasebudget aangevuld met leeftijdsdagen en senioredagen vanaf 58 jaar.
- Werknemers van 58 jaar en ouder behouden 90% van het perspectief aan senioredagen en leeftijdsdagen. Hebben geen aanspraak op het levensfasebudget van 2,1%.
- Werknemers, ongeacht de leeftijd, die in 2012 in dienst komen hebben uitsluitend aanspraak op een levensfasebudget van 2,1% met ingang van 1 januari 2013.

Levensfasebudget komt op naam van de werknemer en is eigendom van de werknemer. Bij de uitvoering zullen de dan geldende fiscale regels worden toegepast. De senioredagen dienen in het jaar opgenomen te worden, deze worden voorafgaande aan het jaar vastgelegd in overleg met de werknemer.

De bestaande leeftijdsdagen en senioredagen komen te vervallen en worden dus vervangen door de overgangsregeling. De functieschaaldagen en de extra dagen (vanaf 55 jaar) voor het werken in 3 en 5 ploegen blijven voor alle groepen bestaan.



## Bijlage VI

### **FACILITEITEN OPLEIDINGEN**

Bij de invulling van het opleidingsplan zal de werkgever ernaar streven dat de opleidingen zoveel mogelijk binnen de arbeidstijd van werknemers zal worden gegeven.

Werknemers die een verplichte functienoodzakelijke opleiding volgen waarvan de cursustijd buiten werktijd valt ontvangen een bonus bij het behalen van een certificaat en/of diploma.

€ 100,- indien sprake was van 20 tot 50 uur cursustijd buiten werktijd.

€ 200,- indien sprake was van 50 of meer uur cursustijd buiten werktijd.

De werkgever presenteert in het eerste kwartaal van elk kalenderjaar een beleidsplan Opleiding en Scholing aan de ondernemingsraad. Bij toepassing en uitvoering van het plan worden de opkomstdagen, als genoemd in art. 6, lid 1 van deze cao, gebruikt.

### **Ontwikkeling**

De werkgever zal bovenop het bestaande opleidingsbudget extra investeringen doen om de ontwikkeling en ontplooiing te ondersteunen:

- De werkgever biedt, 1 keer in de 5 jaar, een loopbaancheck aan.
- Gedurende de loopbaan bij de werkgever kan worden deelgenomen aan een EVC (Erkenning van Verworven Competenties) traject.
- Vrijwillige deelname aan VAPRO trajecten word voortgezet. De kosten hiervoor zijn voor rekening van de werkgever.
- Duurzame inzetbaarheid/Levensfase is een vast gespreksonderwerp in functioneringsgesprekken.
- Leidinggevenden zullen getraind en toegerust worden met betrekking tot duurzame inzetbaarheid.
- Daarnaast zal Lantor meer aandacht besteden om de missie, visie en strategie door te vertalen in de communicatie met haar werknemers.

## Bijlage VIIA

### **REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN HOGER PERSONEEL**

#### Artikel 1

Deze regeling wordt geacht onderdeel uit te maken van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Lantor BV te Veenendaal.

#### Artikel 2

Deze regeling is van toepassing op werknemers, waarvan de functie is ingedeeld in de groepen 10 t/m 13 en met uitzondering van degenen die de titel directeur dragen.

#### Artikel 3

Voor de werknemers bedoeld als in artikel 2 gelden de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de cao voor Lantor BV, indien en voor zover hierna niet anders is bepaald.

#### Artikel 4

### **FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN**

1. De functies van de werknemers als bedoeld in artikel 2 zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen, vermeld in bijlage 1 van deze regeling.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, te weten:

<b>Salaris 1-1-2024 (+ 2,5% + € 40)</b>			
<b>HP Personeel</b>			
10	4.515	5.752	6.221
11	5.131	6.755	7.328
12	6.074	8.519	9.257
13	7.141	10.296	11.161

3. Iedere werknemer ontvangt bij indiensttreding schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en het daarbij behorende salaris.
4. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bij de werkgever geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage III van de cao.

#### Artikel 5

### **TOEPASSING SALARISSCHALEN**

1. Werknemers die het schaalmaximum nog niet hebben bereikt wordt m.i.v. 1 januari van elk jaar een verhoging toegekend. De grootte van de verhoging is afhankelijk van de beoordeling van de werkgever.
  - Bij voldoende taakvervulling (beoordelingsuitslag C) zal het schaalmaximum worden bereikt na ten hoogste:
    - 9 jaren in schaal 10
    - 11 jaren in schaal 11
    - 12 jaren in schaal 12
    - 13 jaren in schaal 13
  - Bij een goede taakvervulling (beoordelingsuitslag B) zal het maximum schaalsalaris worden bereikt na ten hoogste;
    - 7 jaren in schaal 10

9 jaren in schaal 11  
10 jaren in schaal 12  
11 jaren in schaal 13

- Bij een uitstekende taakvervulling (beoordelingsuitslag A) zal het maximum schaalsalaris worden bereikt na ten hoogste:  
5 jaren in schaal 10  
7 jaren in schaal 11  
8 jaren in schaal 12  
9 jaren in schaal 13
- Het persoonlijk maximum kan aan de werknemer worden toegekend nadat hij gedurende twee jaar het schaalmaximum heeft genoten. Deze toekenning vindt alleen plaats bij een uitstekende taakvervulling. In een dergelijk geval wordt het persoonlijk maximum bereikt:  
in 4 jaar voor groep 10  
in 5 jaar voor groep 11  
in 6 jaar voor groep 12  
in 7 jaar voor groep 13

2. Voor dat deel van het management, waarvoor objectief meetbare doelstellingen te bepalen zijn, is de werkgever bevoegd met de betrokken werknemers individuele (belonings-)afspraken te maken inzake vaste en variabele looncomponenten. Deze afspraken kunnen afwijken van de afspraken die terzake zijn vastgelegd in de cao. De betrokken werknemer is geheel vrij aan een afwijkende regeling mee te werken. Bij het maken van afwijkende afspraken hanteert de werkgever de in de voorstellenbrief van 4 april 1997 genoemde uitgangspunten.

De werknemer met wie een afwijkende regeling wordt getroffen, kan daarop niet terugkomen dan na het verstrijken van de resterende maanden van het boekjaar waarin de regeling wordt ingevoerd + een volledig boekjaar daaraanvolgend. Terugkeer naar de beloningssystematiek die in de cao (voor hoger personeel) is geregeld, kan éénmalig, na afloop van de hiervoor genoemde termijn.

Indien de afwijkende regeling wordt voortgezet en de werknemer niet terugkeert naar de beloningssystematiek die in de cao is geregeld, zal hij/zij afstand doen van zijn/haar bij cao geregelde rechten en zelf een individuele arbeidsovereenkomst met de werkgever sluiten. Deze situatie kan/zal voor het eerst aan de orde zijn per 1 januari 1999.

3. Herziening van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder 1. genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep.
4. Werknemers die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en de ervaring beschikken, welke voor de vervulling van de functie is vereist, kunnen gedurende ten hoogste een jaar worden ingedeeld in een lagere functiegroep.
5. Bij indeling in een hogere salarisschaal of functiegroep van een functievolwassen werknemer, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris 3%. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand waarin plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.
6. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen of op eigen verzoek van een functievolwassen werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris 3%. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand waarin plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.
7. Aan werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep, wordt met ingang van de maand waarin de terugplaatsing is geschied een zodanig schaalsalaris in de lagere salarisschaal toegekend als nodig is om het oorspronkelijke salaris te handhaven. Indien deze toekenning niet toereikend is, dat wil zeggen, dat het oorspronkelijke salaris het persoonlijk maximum in de nieuwe schaal overstijgt, wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met algemene salarisverhogingen. De persoonlijke toeslag wordt, ingeval van promotie naar een functie in een hogere functiegroep verminderd met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging. Voorts wordt de

persoonlijke toeslag afgebouwd bij elke algemene salarisverhoging en wel met 1% van het maandinkomen. Persoonlijke toeslagen (of restanten daarvan) van werknemers van 55 jaar en ouder worden niet (verder) afgebouwd.

#### Artikel 6

#### **BEOORDELEN**

De werkgever beoordeelt de wijze waarop de werknemers hun taak vervullen. De beoordeling geschiedt periodiek, doch in ieder geval tegen het einde van elk jaar en op basis van functieomschrijving of taakstelling.

#### Artikel 7

#### **OVERWERK**

Overwerk wordt niet vergoed.

#### Artikel 8

#### **VAKANTIE**

1. Behoudens het bepaalde onder 2. belopen de vakantie aanspraken op jaarbasis 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen.
2. Werknemers, die gesalarieerd worden in salarisschaal 10 ontvangen 2, werknemers, die gesalarieerd worden in salarisschalen 11, 12 en 13 ontvangen 3 extra bovenwettelijke vakantiedagen boven het in lid 1 genoemde aantal.

## Bijlage VIIB

### **REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN HOGER PERSONEEL**

#### **Funcielijst**

Onderstaande is een weergave van de resultaten van de functieclassificatie. De functieclassificatie is bepalend voor de feitelijke indeling, niet de opname in deze lijst).

Groep	Punten	Functie
10	215 - 239½	Process Improvement Manager Factory Engineer Product Development Engineer Marketing & Communication Officer Purchasing Manager Sales Manager (Technical) Product Manager ICT Officer Controller
11	240 - 264½	HR Manager Hoofd Technische Dienst Supply Chain Manager Sales Manager Product Manager Product Development Engineer Factory Improvement Manager
12	265 - 289½	R&D Manager Business Unit Manager Market Development Manager
13	290 - 319½	