

Collectieve Arbeidsovereenkomst

QUAKER OATS BV TE ROTTERDAM

Looptijd: 1 januari 2024 tot 30 juni 2025

Tussen de ondergetekenden:

Quaker Oats B.V.
gevestigd te Rotterdam

ter ene zijde

en

FNV
gevestigd te Utrecht

als partij ter andere zijde,

is de navolgende
collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 – Definities	5
ARTIKEL 2 – Verplichtingen van de vakvereniging	5
ARTIKEL 3 – Verplichting van de werkgever	5
ARTIKEL 4 – Verplichtingen van de werknemer	6
ARTIKEL 5 – Aanneming en duur dienstverband	6
ARTIKEL 6 – Functiegroepen en salarisschalen	6
ARTIKEL 7 – Toepassing salarisschalen	8
ARTIKEL 8 – Toeslag voor arbeidsomstandigheden	8
ARTIKEL 9 – Ploegentoeslagen	8
ARTIKEL 10 – Jubileum uitkering	9
ARTIKEL 11 – Arbeidsduur en werktijden	9
ARTIKEL 12 – Overwerk	10
ARTIKEL 13 – Consignatie / extra opkomstvergoeding	11
ARTIKEL 14 – Feestdagen	12
ARTIKEL 15 – Verzuim met behoud van salaris	12
ARTIKEL 16 – Vakantie	13
ARTIKEL 17 – Bijzondere toeslagen	15
ARTIKEL 18 – Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	15
ARTIKEL 19 – Eindejaarsuitkering	16
ARTIKEL 19A – QIB Bonusregeling	17
ARTIKEL 20 – Overlijdensuitkering	17
ARTIKEL 21 – Salarisbetaling	17
ARTIKEL 22 – Opzegging en ontslag van werknemers	17
ARTIKEL 23 – Oudere werknemers	18
ARTIKEL 24 – Sociaal beleid	18
ARTIKEL 25 – Afwijkende gunstiger bepaling	18
ARTIKEL 26 – Tussentijdse wijzigingen	18
ARTIKEL 27 – Werkgelegenheid	19
ARTIKEL 28 – Buitenlandse werknemers	20
ARTIKEL 29 – Milieu	20
ARTIKEL 30 - Loonaanpassingen en variabele beloning	21
ARTIKEL 31 – Pensioen en levensloop	21
ARTIKEL 32 - Zorgverzekering	21
ARTIKEL 33 - Vakbondscontributie	21
ARTIKEL 34 – AWWN-regeling	21
ARTIKEL 35 – Duur, opzegging en verlenging	21
BIJLAGE IV – Anti-discriminatie protocol	24

ARTIKEL 1 – Definities

1. werkggever Quaker Oats B.V. te Rotterdam;
2. werknemer alle operators in de expeditie, de medewerkers in de productie, de monteurs van de technische dienst;
3. vakvereniging elk der contractanten ter andere zijde;
4. effectieve uren contracturen minus ADV-uren;
5. schaalsalaris het salaris per maand, als geregeld in bijlage II;
6. maandsalaris schaalsalaris plus ploegendiensttoeslag plus vervangingstoeslag plus onregelmatigheidstoeslag;
7. maandinkomen maandsalaris plus SAO-toeslag plus persoonlijke toeslag;
8. jaarkomen cumulatie van 12 maandinkomens over de periode 1 januari - 31 december;
9. uursalaris schaalsalaris gedeeld door de breuk:
 - a. effectieve uren maal 13 weken / 3;
10. uurinkomen maandinkomen gedeeld door de breuk:
 - a. effectieve uren maal 13 weken / 3;
11. partner hij/zij die in een tweerelatie een gemeenschappelijke huishouding voert met de werknemer, hetgeen blijkt uit een door hen beiden ingevulde en ondertekende verklaring waaruit de gemeenschappelijke huishouding blijkt. De werkgever is gerechtigd in twijfelgevallen een nieuwe verklaring van de werknemer en zijn partner te vragen en desnoods moet de werknemer een uittreksel uit de burgerlijke stand kunnen overleggen, waaruit de gemeenschappelijke huishouding blijkt. Dit uittreksel mag niet eerder dan twee maanden voor overlegging, zijn afgegeven.

ARTIKEL 2 – Verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verbindt zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verbindt zich tijdens de duur dezer overeenkomst generlei actie te zullen voeren, of steunen, die ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan bepaald in artikelen 25 en 26 van deze overeenkomst.

De vakvereniging staat er ieder voor zich tegenover de werkgever voor in dat zij met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

ARTIKEL 3 – Verplichting van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen, die ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan bepaald in de artikelen 25 en 26.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in ongunstige zin van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
4. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting tegen werknemers, noch toepassing daarvan, te zullen bevorderen.
5. De werkgever verbindt zich aan de werknemer geen arbeid op te dragen, welke niet met het bedrijf van de werkgever in verband staat.
6. Indien de werkgever overweegt, mede gelet op de SER-fusiegedragsregels en de verplichtingen voortvloeiend uit de Wet op de Ondernemingsraden:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,dient hij bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever in een nog beïnvloedbaar stadium de vakvereniging en de Ondernemingsraad inlichten en daarna de betrokken werknemers betreffende de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale positie bespreken met de vakvereniging en met de Ondernemingsraad.

7. De werkgever zal de dienstbetrekking van een vakbondskaderlid niet beëindigen dan indien dit ook zou zijn geschied als betrokkene deze functie niet had bekleed.
Een vakbondskaderlid dat meent dat zijn werkgever in strijd met het hier-tegen bepaalde handelt, kan een beroep doen op een bemiddelingsinstantie. Deze bemiddelingsinstantie zal bestaan uit 1 vertegenwoordiger van de werkgever, 1 vertegenwoordiger van de vakvereniging en 1 lid gekozen door de 2 vertegenwoordigers.
Deze bemiddelingsinstantie doet binnen 2 maanden na het ahangig maken, uitspraak in de vorm van een bindend advies aan de werkgever.

ARTIKEL 4 – Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook wanneer geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht alle 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, ook ten aanzien van de plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is verplicht, tenzij de werkgever hem toestemming heeft verleend, generlei werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever.
8. Ingeval van overtreding van dit voorschrift kan de werkgever de werknemer op staande voet ontslaan.
6. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dit verzoekt, een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.
9. De individuele arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met deze overeenkomst.

ARTIKEL 5 – Aanneming en duur dienstverband

1. Het dienstverband met de werknemer wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienst-betrekking van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, dan wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, zal de duur daarvan beperkt worden tot een jaar. Indien de werkgever besluit tot verlenging van deze arbeidsovereenkomst, zal deze overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden wordt afgesproken geldt een proeftijd van 1 maand als bedoeld in artikelen 7:652 en 7:676 BW.
3. Bij het aannemen van werknemers zullen zij, die bij vroegere gelegenheid wegens slapte ontslagen werden, weer het eerst voor aanstelling in aanmerking komen. Daarbij zal rekening worden gehouden met hun geschiktheid voor de verlangde arbeid.
Aan hen, die vroeger het langst in dienst zijn geweest, zal dan zoveel mogelijk voorrang worden gegeven boven hen, die korter in dienst waren
4. Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan de normale arbeidsduur als geregeld in artikel 11, worden de in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast, tenzij in deze CAO anders wordt vermeld.

ARTIKEL 6 – Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van het Integraal Systeem Functiewaardering gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een aanloopschaal omvat en een schaal gebaseerd op functiejaren (functiejarenschaal). De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.

3. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in de bij de betrokken functiegroep behorende aanloopschaal worden ingedeeld.
4. Beroepsprocedure
 - a. Als een werknemer het niet of niet meer eens is met zijn functie-indeling, dan kan hij via zijn leidinggevende schriftelijk een met redenen omkleed bezwaar indienen bij de directie.
 - b. De directie stelt een onderzoek in naar het bezwaar en geeft betrokkene en zijn leidinggevende de mogelijkheid om hun visie op het bezwaar te geven.
 - c. Binnen 2 maanden, nadat het bezwaar is ingediend, ontvangt de werknemer een met redenen omkleed schriftelijk antwoord.
 - d. Als de werknemer het niet eens is met het antwoord op zijn bezwaar, dan kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de begeleidingscommissie uit de Ondernemingsraad.
 - e. De begeleidingscommissie onderzoekt het bezwaar tegen de functie-indeling aan de hand van vergelijkbare functies. Binnen 2 maanden na ontvangst van het bezwaar geeft de commissie een met redenen omkleed schriftelijk antwoord.
 - f. Als de werknemer het niet eens is met het antwoord van de commissie, dan kan hij zijn bezwaar voorleggen aan zijn vakvereniging.
 - g. In dat geval kan de deskundige van de vakvereniging in samenwerking met de deskundige van de werkgeversvereniging een onderzoek instellen. Binnen 2 maanden ontvangt de werknemer een antwoord op zijn bezwaar.
 - h. Als de functiewaarderingsdeskundigen van beide partijen een eensluidend advies uitbrengen, dan zal dit advies voor betrokken partijen bindend zijn.
 - i. Als het bezwaar van de werknemer wordt ingewilligd en dit financiële consequenties heeft voor de werknemer, dan zullen die worden geëffectueerd op de eerste dag van de periode, volgend op die, waarin de werknemer zijn bezwaar heeft ingediend.
5. Persoonlijke toeslag
Werknemers, die een persoonlijke toeslag hebben ontvangen boven het schaal salaris behouden deze persoonlijke toeslag met dien verstande, dat algemene verhogingen van de salarisschaal, voor zover zij meer bedragen dan 1 procent, voor 50% van het meerdere, en een verhoging van het schaal salaris als gevolg van promotie geheel in mindering gebracht zullen worden op deze persoonlijke toeslag.
6. Werknemers die definitief worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en die over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere functiegroep ingedeeld met ingang van de maand, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
7. Werknemers, die op jaarbasis meer dan 35 gewerkte dagen, een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep welke met hun eigen functie overeenkomt.
De werknemer krijgt gedurende deze waarneming, dan wel met terugwerkende kracht, een uitkering toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op grondslag van het verschilbedrag tussen de schaal salarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken functiegroepen.

De bij de hogere functie behorende SAO-toeslag wordt eveneens toegekend.

Deze uitkering wordt niet toegekend:

- aan de werknemer voor wie bij de bepaling van zijn schaal salaris met eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden, wat (schriftelijk) dient te zijn vastgelegd;
- aan de werknemer die in opleiding is voor de hogere functie;
- wanneer de hogere functie niet volledig wordt vervuld.

Bij de aanvang van een opleiding voor een (nieuwe) functie zal per geval vooraf in alle redelijkheid door de werkgever worden bepaald hoe lang de opleiding zal gaan duren, en wanneer de salariëring behorende bij de (nieuwe) functie ingaat.

8. Werknemers die tijdelijk worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, blijven in hun oude functiegroep ingedeeld. Een tijdelijke plaatsing in een lager ingedeelde functie kan maximaal zes maanden duren. Indien na zes maanden de plaatsing in de lagere functie definitief wordt, ontvangt de werknemer het bij de lagere functie horende schaal salaris, aangevuld met een persoonlijke toeslag tot het niveau van het oude schaal salaris. Afbouw van de persoonlijke toeslag vindt plaats volgens het in lid 5 van dit artikel bepaalde.

ARTIKEL 7 – Toepassing salarisschalen

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die het maximum van de functie-jaren nog niet hebben bereikt, zullen eenmaal per jaar en wel op 1 januari opnieuw worden vastgesteld.
2. Van werknemers die op 1 januari al drie jaar lang op het maximum van de functie-jaren staan, dat is in de voorlaatste trede van de toepasselijke salarisschaal, zal het schaalsalaris worden vastgesteld op de laatste trede van deze salarisschaal; i.e. het uitlooptrede jaar
3. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal.
4. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een functievouwwerker is de verhoging gelijk aan het verschil tussen de betreffende salarisschalen bij 0-periodieken c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

Het maandloon zal tenminste het wettelijk minimumloon bedragen

ARTIKEL 8 – Toeslag voor arbeidsomstandigheden

1. De functies van de werknemers zijn op basis van het Systeem van Arbeidsomstandigheden (SAO) gewaardeerd en ingedeeld in trappen van arbeidsomstandigheden. De indeling is vermeld in Bijlage III van deze overeenkomst.
2. Bij elke trap van arbeidsomstandigheden hoort de volgende brutotoeslag per maand:

trap 0 :	0
trap 1 :	per 1-1-2024: € 27,10
trap 2 :	per 1-1-2024: € 48,17
trap 3 :	per 1-1-2024: € 95,17
trap 0 :	0
trap 1 :	per 1-1-2025: € 27,64
trap 2 :	per 1-1-2025: € 49,12
trap 3 :	per 1-1-2025: € 93,30
3. De toeslag voor arbeidsomstandigheden wordt doorbetaald gedurende de tijd dat de werknemer zijn werkzaamheden niet kan verrichten wegens ziekte.

ARTIKEL 9 – Ploegentoeslagen

1. Aan werknemers, die arbeid in ploegendienst verrichten, wordt een toeslag op het uursalaris betaald, en wel als volgt:
 - a. voor een 2-ploegendienst 14%;
 - b. voor een 3-ploegendienst 20%;
 - c. voor een 4-ploegendienst op basis van zes dagen per week 25%;
 - d. voor een 5-ploegendienst 28,5%;
 - e. bij overgang naar een andere ploegendienst, ontvangt de werknemer de ploegentoeslag die voor die andere ploegendienst geldt;
 - f. de werknemer, die gedurende een periode van 26 weken of langer in een bepaalde ploegendienst heeft gewerkt, in een lager betaalde ploegendienst of in de dagdienst wordt geplaatst, heeft recht op een afbouw van de toeslag op basis van dienstjaren. Deze afbouw bedraagt in geval van bedrijfseconomische redenen of medisch-sociale indicatie vanaf de eerst opvolgende maand:

		100%	75%	50%	25%
26 wkn	tot 1 jaar	1 mnd	1 mnd	-	-
1 jaar	tot 3 jaar	2 mnd	2 mnd	1 mnd	1 mnd
3 jaar	tot 5 jaar	3 mnd	2 mnd	1 mnd	1 mnd
5 jaar	tot 10 jaar	3 mnd	3 mnd	2 mnd	1 mnd
10 jaar	en meer	5 mnd	4 mnd	3 mnd	1 mnd

in geval de ploegendienst op vrijwillige basis wordt verlaten vanaf de eerst opvolgende maand:

		100%	75%	50%	25%
26 wkn	tot 1 jaar	1 mnd	-	1 mnd	-
1 jaar	tot 3 jaar	1 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd
3 jaar	tot 5 jaar	2 mnd	1 mnd	1 mnd	1 mnd
5 jaar	en meer	2 mnd	2 mnd	1 mnd	1 mnd

Bij overgang naar dagdiensten zijn bovenstaande afbouwregelingen van toepassing, afhankelijk van de reden van het verlaten van de ploegendienst. Wanneer overgang plaatsvindt naar een lager betaalde ploegentoeslag, vindt afbouw plaats van het verschil tussen de hogere en lagere ploegendiensttoeslag, wederom afhankelijk van de reden om de hoger betaalde ploegendienst te verlaten.

- g. indien een werknemer tussentijds tijdelijk uit de ploegendienst wordt gehaald, wordt hem over de periode die hij niet in de ploegendienst werkt de toeslag voor de 2-ploegendienst uitbetaald;
 - h. voor werknemers van 55 jaar en ouder zal bij teruggang in functie, dan wel het verlaten van de ploegendienst, ontstaan door bedrijfsredenen, medische en/of daarmee gelijk te stellen sociale indicatie, het maandsalaris gehandhaafd blijven. Dit maandsalaris groeit mee met de collectieve verhogingen waaronder mogelijke uitbreidingen van de schaalsalarissen. Het geldende percentage ploegentoeslag hierop blijft gehandhaafd.
2. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.

ARTIKEL 10 – Jubileum uitkering

1. Bij een 25-jarig, 40-jarig of 50-jarig dienstverband wordt aan de jubilerende werknemer aangeboden naar keuze: een officiële receptie of een bedrag van € 463,99 netto;
plus:
 - Bij een 25-jarig jubileum: 1 netto maandsalaris;
 - Bij een 40-jarig jubileum: 1 netto maandsalaris + een 1/2 bruto maandsalaris;
 - Bij een 50-jarig jubileum: 2 netto maandsalarissen.
2. Voor jubileumrecepties worden uitgenodigd:
 - zijn echtgeno(o)t(e), kinderen, schoonkinderen, ouders van jubilaris;
 - werknemers van de vestiging;
 - werknemers van andere vestigingen met wie nauw contact werd onderhouden;
 - eventueel zakelijke relaties.

ARTIKEL 11 – Arbeidsduur en werktijden

1.
 - a. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster.
 - b. Onder dienstrooster wordt verstaan elke door de werkgever conform de Wet op de Ondernemingsraden, vastgestelde werktijdregeling van een week of langer.
Het dienstrooster beslaat een periode van 12 aaneengesloten weken. Het wordt minimaal één maand voor de ingangsdatum aan de werknemer bekend gemaakt.
De normale arbeidsduur ligt voor de dagdienst tussen 07.00 uur en 18.00 uur en voor de 2-ploegendienst tussen 06.00 uur en 24.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week, te weten maandag tot en met vrijdag.
Indien de werknemer op een zaterdag is ingeroosterd dan ligt de normale arbeidsduur voor de 2-ploegendienst en 3-ploegendienst tussen 06.00 uur en 22.00 uur.
 - c. Een verzoek tot werken in deeltijd zal welwillend worden bekeken. Bij afwijzing van het verzoek om te werken in deeltijd zal werkgever - op verzoek van werknemer - de motieven schriftelijk meedelen.
2.
 - a. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - een dagdienstrooster dat een periode van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week en waarbij de arbeidsduur per dienst 8 uur bedraagt;

- een 5-ploegdienstrooster dat een periode van 6 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 33,6 uur per week.
- b. De gemiddelde arbeidsduur van de dagdienst, 2-ploegdienst, 3-ploegdienst bedraagt voor de werknemers in dienst vanaf 1 januari 2016 40 uur per week en wordt op jaarbasis door toekenning van 9 ADV-diensten, c.q. 72 adv-uren, met inachtneming van het bepaalde in onderstaande tabel, verminderd.

Overgangsregeling

Voor medewerkers in dienst voor 1 januari 2016 geldt een arbeidsduurverkorting van 184 uur per kalenderjaar. Tijdens de looptijd van de CAO 2024-2025 zullen medewerkers in dienst voor 1 januari 2016 wederom de mogelijkheid hebben om in 2024 en 2025 maximaal 14 ADV dagen per jaar te verkopen. Het verzoek om ADV dagen te verkopen kan tweemaal per jaar, te weten voor 1 juli en/of voor 1 december schriftelijk bij de afdeling HR ingediend worden en zal in juli en/of december betaalbaar gesteld worden.

ADV-jaarrecht in dagen; medewerkers krijgen ADV toegekend via de onderstaande tabel

Rooster	Uren per week	In dienst vòòr 2016	In dienst vanaf 01-01-2016
Dagdienst	40 uur	23	9
2 ploegdienst	40 uur	23	9
3 ploegdienst	40 uur	23	9

Als een werknemer parttime werkt en daarmee een contract heeft voor minder dan 40 uur per week, dan wordt het ADV recht naar rato.

- c. De normale arbeidsduur van de volcontinu 5-ploegdienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week.
- 3.
- a. Roostervrije dagen/diensten zijn dagen waarop de werknemer binnen een dienstrooster van maximaal 40 uur per week vrijaf heeft, om te realiseren, dat hij niet meer werkt dan de gemiddelde arbeidsduur.
- b. De ADV dagen/diensten worden in overleg tussen de werkgever en de werknemer dan wel de Ondernemingsraad vastgesteld. Bij blijvend verschil van inzicht over de vaststelling van ADV dagen zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen de vaststelling van de ADV dagen bepalen.
- c. Niet genoten ADV dagen/diensten vervallen aan het eind van het jaar waarin zij toegekend zijn, met uitzondering van de dagen, waarop de werknemer op verzoek van de werkgever heeft gewerkt. Heeft de werknemer op een ADV dag gewerkt, dan ontvangt hij hiervoor een vervangende ADV dag.
- d. Indien de werknemer op ADV dagen ziek is, worden deze dagen tot maximaal 6½ dag per jaar gecompenseerd middels vervangende ADV dagen. Compensatie vindt tevens plaats bij voorgeschreven clustering en wel vanaf de tweede dag van de clustering. Deze regeling is alleen van toepassing gedurende het eerste jaar van de ziekte.
- e. De werknemer heeft recht op een vervangende ADV dag/dienst, indien hij gelijktijdig met diezelfde dag/dienst verzuimt met behoud van salaris, zoals is bepaald in artikel 15, heeft genoten.
- f. De regelingen opgenomen in dit lid gelden niet voor de 4-ploegdienst en de 5-ploegdienst. De werknemers werkzaam op basis van een dienstrooster van gemiddeld 36 uur per week bouwen geen roostervrije tijd op.

ARTIKEL 12 – Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren, vallende buiten het dienstrooster.
2. a. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar het is voor de werknemers verplicht indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, voor zover de wet of een krachtens de wet gegeven voorschrift een dergelijke zaak niet verbiedt.
- b. Overwerk in het weekeinde wordt vooraf met de Ondernemingsraad afgestemd.
3. Schafttijd in de fabriek op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerk tijd uitbetaald.
4. Aan de werknemer, die niet geconsigneerd is en die - zonder dat hij daar minimaal 24 uur van tevoren over is ingelicht - van huis wordt opgeroepen, om op het werk te verschijnen voor het verrichten van extra werkzaamheden, vóór de aanvang van zijn eerstvolgende normale dienst, wordt een extra vergoeding uitbetaald van:

€ 45,- bruto per keer op maandag tot en met vrijdag;
€ 55,- bruto per keer op zaterdag en zondag.

Bij een extra opkomst zullen de gemaakte reiskosten worden vergoed terwijl de gewerkte uren als overwerk gewaardeerd zullen worden.

5. Indien de werknemer langer dan 2 uur moet overwerken, aansluitend op de normale dienst, ontvangt hij een maaltijdvergoeding van maximaal € 11,60 indien een nota kan worden overhandigd.
6. a. Overwerk zal binnen 4 weken door tijd voor tijd worden ingehaald, tenzij een dergelijke zaak om redenen van het bedrijfsbelang niet mogelijk is.
b. Indien het overwerk door tijd voor tijd wordt ingehaald, worden over de uren van overwerk alleen de in lid 7 genoemde toeslagen uitbetaald en wordt gedurende de uren van tijd voor tijd het maandinkomen doorbetaald.
7. a. Indien overwerk door tijd voor tijd wordt gecompenseerd, wordt over de uren van overwerk alleen de in lid 2 van dit artikel genoemde toeslagen uitbetaald
b. Overwerk wordt uitbetaald met een toeslag op het uursalaris. Deze toeslag bedraagt:
 1. 50% van het uursalaris voor uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur;
 2. 100% van het uursalaris voor uren op zon- en feestdagen, evenals voor de uren op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur en voor die uren op zaterdag tussen 06.00 en 24.00 uur;
 4. voor de werknemer die in ploegendienst werkzaam is wordt in dit lid onder uursalaris inbegrepen de voor hem geldende ploegentoeslag;
 5. voor zover een werknemer in aanmerking komt voor een onregelmatigheidstoeslag, wordt deze meegenomen in de berekening van de vergoeding voor de overuren;
 6. voor de werknemer werkzaam in 4- of 5 ploegendienst wordt voor overwerk een toeslag van 100% betaald.
8. a. De werknemer die overuren moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale wacht, is, voor zover dit overwerk minder dan 8 uur voor zijn eerstvolgende wacht eindigt, gerechtigd om een gelijk aantal uren als hij na 22.00 uur heeft overgewerkt van zijn eerstvolgende wacht te verzuimen met behoud van maandinkomen.
b. Deeltijdwerkers ontvangen bij overwerk voor de uren boven de contractueel vastgestelde uren een toeslag op het uurloon van 16,33% tot aan het aantal uren behorende bij een fulltime vervulling van die functie.

Uren boven het aantal uren bij een fulltime vervulling en overuren op onconveniente tijdstippen geldend voor fulltime werknemers komen in aanmerking voor de normale overwerkvergoeding.
9. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet tot overwerk worden verplicht.

ARTIKEL 13 – Consignatie / extra opkomstvergoeding

1. De werknemer die geconsigneerd is ontvangt hiervoor een vergoeding. De vergoeding bedraagt per etmaal, (dit komt overeen met drie diensten inclusief de eventuele eigen dienst) de volgende percentages van het maandsalaris:

1%	op maandag tot en met vrijdag;
2%	op zaterdag;
3%	op zon- en feestdagen.
2. Onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer buiten zijn normale arbeidsduur bereikbaar is voor het bedrijf, zodat hij, indien dit nodig is, direct naar het bedrijf kan komen voor het verrichten van extra werkzaamheden veroorzaakt door storingen.
3. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra wordt opgeroepen, ontvangt hij daarvoor per extra opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het maandsalaris:

1%	op maandag tot en met vrijdag;
1,5%	op zaterdag;
2%	op zon- en feestdagen.
4. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden veroorzaakt door storingen extra wordt opgeroepen, zullen de werkelijk gemaakte reiskosten worden vergoed.
5. Voor de werknemer werkzaam in 4- of 5 ploegendienst zal de zaterdag toeslag zoals genoemd in lid 1 en lid 3 van toepassing zijn.

6. De structurele consignatie voor werknemers werkzaam bij de Elektrische Technische Dienst wordt als vaste toeslag meegenomen in pensioenen, vakantietoeslag en ziekte-uitkering gelijk aan de andere vaste toeslagen (zoals bijvoorbeeld ploegentoeslag).

ARTIKEL 14 – Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:
nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, paaszondag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinksterzondag, pinkstermaandag en de beide kerstdagen;
 - b. de dag waarop de viering van de verjaardag van Hare/Zijne Majesteit plaatsvindt en (het gedeelte van) de dag die van overheidswege wordt aangewezen ter viering van de Nationale Bevrijding.
2. Op de feestdagen, op niet ingeroosterde zaterdagen en op zondagen wordt als regel niet gewerkt. Indien noodzakelijk zal hiervoor overleg worden gepleegd met partij ter andere zijde.
3. Indien op een feestdag wordt gewerkt geldt voor de betaling het in artikel 12 bepaalde.

De uitbetaling voor een feestdag is aldus maximaal 300% nl:
 - 100% voor de feitelijke gewerkte tijd.
 - +100% overwerktoeslag
 - +100% feestdagentoeslag, of in plaats van deze feestdagentoeslag, een vervangende vrije dag.
4. De zon- en feestdagen worden geacht te lopen vanaf de aanvang van de ochtenddienst tot en met het einde van de nachtdienst of vanaf de aanvang van de nachtdienst tot en met het einde van de middagdienst. Deze vaststelling vindt plaats in overleg met de Ondernemingsraad.

ARTIKEL 15 – Verzuim met behoud van salaris

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

Het recht bestaat in ieder geval:

1. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart bij overlijden en uitvaart van de echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of levensgezel of van een tot het gezin behorend kind van de werknemer;
2. gedurende 2 dagen wegens het overlijden en/of de uitvaart van een niet onder a genoemd kind, van de vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de werknemer;
3. gedurende 1 dag bij overlijden of uitvaart van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of levensgezel, kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager of een schoonzuster, en, voor zover zij inwonend zijn, andere bloed- of aanverwanten;
4. gedurende ½ dag bij ondertrouw of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
5. gedurende 2 dagen bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
6. gedurende 1 dag bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
7. gedurende 1 dag bij priesterwijding van een zoon of broer, respectievelijk grote professe van een kind, broer of zuster;
8. gedurende vijf dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote of geregistreerd partner;
9. gedurende 1 dag bij 25-jarig en bij 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
10. gedurende 1 dag bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
11. ter gelegenheid van de verhuizing 2 dagen, mits daarmee de afstand woon-werk wordt gereduceerd. In alle andere gevallen 1 dag;
12. gedurende een door de werkgever in billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet, zonder geldelijke vergoeding, persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden;

13. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uur voor noodzakelijk bezoek aan de dokter, dat behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, en voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan;
14. de werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten, waaronder tweemaal in het kader van het CAO-overleg een ledenvergadering.

Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

ARTIKEL 16 – Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig kalenderjaar tot 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

2. Werkdagen

Onder werkdagen worden verstaan de dagen/diensten waarop de werknemer volgens dienstrooster moet werken.

3. Duur der vakantie

Iedere werknemer heeft voor elke volle kalendermaand gedurende welke de arbeidsverhouding heeft bestaan recht op 2,08 werkdagen van 8 uur = 16,64 uren vakantie met behoud van het maandinkomen.

De werkgever zal zich over het algemeen niet verzetten tegen aaneengesloten opname van vakantiedagen, mits het bedrijfsbelang zich hier niet tegen verzet. Opname van (aaneengesloten) vakantiedagen, voorafgaand aan of aansluitend op de jaarlijkse bedrijfssluiting, zal echter tot een minimum worden beperkt, om de bedrijfsvoering niet verder te verstoren.

4. Recht op vakantiedagen

De werknemer die tijdens het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die tijdens het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever heeft overeenkomstig het in lid 3 bepaalde recht op vakantiedagen met inachtneming van het in lid 5 bepaalde.

5. In- en uitdienst

- a. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 4 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.
- b. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband vóór of op de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 4 bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.

6. Tijdstip der vakantie

- a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.
- 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 het daarvoor door de werkgever na onderling overleg aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
- c. Ingeval een werknemer, indien het voorgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te kunnen genieten, zal de werkgever voor hem een regeling treffen waardoor loonderving wordt voorkomen.
- d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 7 a. van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 14, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen toe te kennen.

7. Aangewezen vakantiedagen

- a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 1 dag als vaste vakantiedag aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar na onderling overleg geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
- c. De werknemer is verplicht de aanvraag voor vakantiedagendagen minstens 2 dagen schriftelijk voor de gewenste datum in te dienen.
- d. De gewenste vakantiedagen mogen worden opgenomen na schriftelijke toestemming van de leidinggevende.

8. Vakantie buiten het vakantiejaar

- a. Wettelijke vakantiedagen (20 dagen op basis van een 40-urig contract) die niet zijn opgenomen vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin de werknemer deze heeft opgebouwd. Bovenwettelijke vakantiedagen hebben een geldigheid van 5 jaar vanaf het kalenderjaar waarin deze zijn toegekend.

- b. Van het onder a. bepaalde met betrekking tot de wettelijke vakantiedagen kan in de volgende gevallen worden afgeweken:
 - 1. wegens het niet of niet ten volle kunnen opnemen van de vakantie in de gevallen als bedoeld in lid 10;
 - 2. indien de vakantie buiten de schuld van de werknemer niet kon worden opgenomen.
 - c. In de onder b. bedoelde gevallen zal de wettelijke vakantie alsnog kunnen worden genoten binnen 5 kalenderjaren vanaf de toekenning van de vakantiedag op het tijdstip door de werkgever en de werknemer in onderling overleg vast te stellen.
9. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden
- a. Het in lid 3 bedoelde aantal vakantiedagen wordt verminderd met 2,08 dagen van 8 uren voor elke maand boven één maand, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht.
 - b. Het onder a. bepaalde geldt niet ingeval van onderbreking van de werkzaamheden wegens het opkomen in militaire dienst voor herhalingsoefeningen.
 - c. Het onder a bepaalde geldt niet in geval van onderbreking van de werkzaamheden wegens ziekte of ongeval. In die gevallen blijven de vakantie-rechten ongewijzigd.
 - d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
10. Vakantie bij ziekte en ongeval
- a. Indien de werknemer bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie of op een vaste snipperdag ongeschikt tot werken is ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantie- of snipperdagen op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.
 - b. De werkgever en de werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de onder a. bedoelde vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.
11. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzegtermijn zijn begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald als bedoeld in lid 12.
 - c. Ingeval de werknemer na het ontslag een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangegaan, zal de werkgever het als gevolg van b. aan de werknemer toekomende bedrag ten gunste van de werknemer aan diens nieuwe werkgever overdragen, indien de werknemer hierom verzoekt.
12. Uitbetalingen van vakantiedagen
- Met betrekking tot het uitbetalen van vakantiedagen als bedoeld in lid 11 b. geldt dat voor elke vakantiedag een bedrag wordt bepaald gelijk aan 3/65 van het maandsalaris.
13. Extra vakantie
- Aan iedere werknemer zal extra vakantie worden toegekend volgens onderstaand schema:

bij 40-jarige leeftijd of na 10 dienstjaren	> 1 dag per jaar;
bij 45-jarige leeftijd of na 15 dienstjaren	> 2 dagen per jaar;
bij 50-jarige leeftijd of na 20 dienstjaren	> 3 dagen per jaar;
bij 55-jarige leeftijd of na 25 dienstjaren	> 4 dagen per jaar;
bij 60-jarige leeftijd of na 30 dienstjaren	> 5 dagen per jaar;
na 35 dienstjaren	> 6 dagen per jaar;
na 40 dienstjaren	> 7 dagen per jaar.

Deze extra vakantiedagen moeten in de regel als snipperdagen worden opgenomen.

ARTIKEL 17 – Bijzondere toeslagen

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. Aan de werknemer zal, indien hij een vol jaar, voorafgaande aan 1 mei van enig jaar in dienst van de werkgever is geweest, een toeslag worden gegeven van 8% van het jaarincome.
3.
 - a. De werknemer die op 1 mei van enig jaar nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt voor elke maand dienstverband een vakantietoeslag van 8% van het maandinkomen.
 - b. De werknemer, die in het vakantietoeslagjaar de dienstbetrekking beëindigt, ontvangt voor elke maand dienstverband een vakantietoeslag van 8% van het maandinkomen.
4. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand april.

Reiskostenvergoedingsregeling

Woon-/werkverkeer

5.
 - a. De reiskosten m.b.t. woon-werk verkeer worden vergoed op basis van het aantal kilometers volgens de ANWB-stratenplanner, op basis van € 0,23 per km met een maximum van 40 km enkele reis (maximaal 80 km heen en terug). Conform de huidige van toepassing zijnde fiscale wetgeving is deze vergoeding belastingvrij. Bij aanpassing van deze bedragen in de fiscale regelgeving kan werkgever de bedragen eenzijdig wijzigen. Deze vergoeding wordt verleend aan alle werknemers, met uitzondering van degenen die een (auto)-kostenvergoeding ontvangen, waarin geacht wordt dat het woon-/werkverkeer is inbegrepen.
 - b. De reiskosten zullen voor alle medewerkers worden vergoed op basis van gewerkte dagen (inclusief op dagen waarop arbeid therapeutisch werk wordt verricht).
 - c. De reiskostenvergoeding wordt maandelijks uitbetaald, gelijk met de salarisbetaling. Wanneer in de loop van het jaar een wijziging optreedt in de reisafstand dan wordt daarmee, met ingang van de eerstvolgende maand, rekening gehouden.
 - d. Bij ziekte van de werknemer komt de reiskostenvergoedingsregeling, zoals hierboven omschreven te vervallen. Reeds gemaakte kosten ten behoeve van het reizen met openbaar vervoer, zoals maandabonnementen, worden vergoed voor de lopende maand.

BHV-vergoeding

De werknemers die zijn aangewezen als BHV-ers ontvangen een vergoeding hiervoor van € 23,06 per maand.

ARTIKEL 18 – Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte:

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de wettelijke bepalingen, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Gedurende de eerste 104 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Hierbij is bepaald dat de medewerker moet voldoen aan de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter.
 - b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de IVA gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen door middel van een aanvullende vergoeding (van het verschil tussen de IVA uitkering en loon) bovenop de transitievergoeding.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende netto maandinkomen en de uitkering krachtens WIA tot 100% van het netto maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Werkgever pleegt extra inzet voor het behoud van werk- en inkomenszekerheid voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht. Re-integratie, herplaatsing binnen QO en vervolgens binnen PepsiCo en detachering behoren tot de route die werkgever volgt. De benodigde scholing ter bevordering van de inkomens- en werkzekerheid van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer worden door werkgever aangeboden en betaald. Werkgever garandeert minimaal 75% van het laatstverdiende inkomen bij arbeidsongeschiktheid van 0-35%.

- d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien de werknemer een WIA-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het netto maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

- e. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WIA geldt het uitkeringsregime zoals dat wettelijk is vastgesteld.
- f. Werknemer kan deelnemen aan de collectieve verzekering van het WIA-gat, waarbij de premie voor rekening is van werknemers. Vanaf het 3e ziektejaar biedt werkgever collectief een WIA-hiaat verzekering aan en draagt 0,4% bij aan de premie Deze verzekering betreft gedeeltelijk arbeidsongeschikten van 35-80%.
- g. Indien er op grond van de Wet Verbetering Poortwachter voor de werkgever sprake is van een verlengde loondoorbetalingsverplichting zal de doorbetalingsverplichting conform artikel 18 lid 2 sub a van evenredige toepassing zijn. Indien aansluitend op de loondoorbetalingsverplichting er ook een aanvullingsverplichting ontstaat zal er conform sub b worden aangevuld. Tezamen kunnen de periodes van loondoorbetaling en aanvulling – zoals genoemd onder sub a, sub b en sub g van dit artikel – niet meer bedragen dan 104 weken. Indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de WIA-uitkering uit te stellen is dit artikel eveneens van toepassing.
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 dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers met een pensioengerechtigde leeftijd.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoor-betaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
- a. door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt 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. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging;
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften), die in overleg met de Ondernemings-raad zijn vastgesteld;
 - f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - g. misbruik maakt van de voorziening.
6. Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden.

Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als hiervoor bedoeld ter hoogte van het bedrag van de in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke loondoorbetaling en aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter hoogte van de loondoorbetaling en aanvullingen, welke de werknemer in overeenstemming met het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

7. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de daarbij behorende uitkering, wordt conform de wet gesteld op in totaal 16 weken. Opname van deze periode kan flexibel geschieden met inachtneming van de bepalingen hierover in de wet.

In het geval van een bedrijfsongeval waarbij Quaker Oats aansprakelijk kan worden gesteld, zal Quaker Oats de daaruit voortvloeiende kosten, waaronder het wettelijk eigen risico, voor haar rekening nemen.

De werknemer ontvangt bij arbeidsongeschiktheid na elk bezoek aan de Arbo-arts een schriftelijke opgave van de stand van zaken.

ARTIKEL 19 – Eindejaarsuitkering

1. Het betalingsjaar loopt gelijk met het kalenderjaar. In de maand november van het betalingsjaar ontvangt de medewerker een eindejaarsuitkering van 8,33% van het genoten inkomen in dat jaar
2. Inkomen is: het schaalsalaris per maand plus de vaste toeslagen
3. Deeltijdmedewerkers ontvangen een eindejaarsuitkering die naar verhouding is berekend.

4. Aan het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever een eindejaarsuitkering aan de medewerker. Deze wordt berekend tot het moment dat de arbeidsovereenkomst afloopt.

ARTIKEL 19A – QIB Bonusregeling

Werkgever keert met ingang van 1 januari 2006 jaarlijks een bedrag ter grootte van € 1.180,- bruto ter compensatie van de QIB-bonusregeling uit welke door werkgever per 31 december 2005 is beëindigd. Vanaf 2007 zal dit bedrag worden aangepast met hetzelfde percentage als voor de algemene CAO-salarisverhogingen wordt overeengekomen. Deze uitkering zal in 12-maandelijke termijnen geschieden en bedraagt per 1 januari 2024 € 152,50 en per 1 januari 2025 € 155,55

ARTIKEL 20 – Overlijdensuitkering

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen conform artikel 7: 674 BW een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Bij overlijden van de werknemer zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een bedrag ineens uitbetalen, belasting- en premievrij, gelijk aan het maandinkomen van de werknemer over de resterende dagen van de maand van overlijden en de twee maanden daarna.

2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - de langstlevende der echtgenoten of partner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leeft;
 - bij ontstentenis van de langstlevende der echtgenoten of partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - bij ontstentenis van de hiervoor genoemde personen degenen, voor wie de overledene kostwinner was en met wie hij in gezinsverband leefde.

ARTIKEL 21 – Salarisbetaling

1. De werkgever betaalt het salaris maandelijks op de daartoe door hem aangewezen betaaldag aan iedere werknemer afzonderlijk door overmaking van het salaris op een door de werknemer aangegeven bank- of girorekening.
2. De werkgever vermeldt op de salarisslip:
 - a. naam van de werknemer;
 - b. periode, waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. bruto salarisbedrag, onderscheiden in maandinkomen, overwerkged en andere beloningen of vergoedingen;
 - d. loonbelasting en andere toegepaste kortingen.

ARTIKEL 22 – Opzegging en ontslag van werknemers

1. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW wordt de dienstbetrekking onmiddellijk beëindigd.
2. Tijdens en aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 5 lid 2 kan de diensttijd wederzijds onmiddellijk worden beëindigd, waarbij de beëindiging ingaat op de daaropvolgende dag.
3. De dienstbetrekking van de werknemer voor bepaalde tijd in dienst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode, die is overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7: 668 lid 1 BW.
4. De dienstbetrekking van de werknemer, die voor onbepaalde tijd is aangegaan kan door mondelinge of schriftelijke opzegging van de werkgever en van de werknemer tegen het einde van elke kalendermaand worden beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn van 1 maand of zoveel langer als bij of krachtens de wet is bepaald.
5. Indien het dienstverband wordt voortgezet na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zal een opzeggingstermijn van maximaal 1 maand gelden. De dienstbetrekking van de werknemer eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zonder dat daartoe opzegging vereist is.
6. Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot ontslag van meerdere werknemers te moeten overgaan, zal hij hierover tijdig overleg plegen met de vakverenigingen.
7. De werkgever verplicht zich in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan op te stellen en uit te voeren, waarin speciale aandacht zal worden geschonken aan werknemers van 55 jaar en ouder.

ARTIKEL 23 – Oudere werknemers

1. Boven de reeds bestaande regelingen krijgen werknemers vanaf 61 jaar de volgende vrije dagen:

met 61 jaar:	4 dagen per jaar;
met 62 jaar:	6 dagen per jaar;
met 63 jaar:	8 dagen per jaar;
met 64 jaar:	10 dagen per jaar.

ARTIKEL 24 – Sociaal beleid

1. Ouderschapsverlof

De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen tot het opnemen van ouderschapsverlof zoals dat vastgesteld is in de Wet Arbeid en Zorg, met dien verstande dat:

- het ouderschapsverlof nimmer langer genoten zal kunnen worden dan gedurende 6 aaneengesloten maanden;
- een reductie van de werktijd geldt tot minimaal 20 te werken uren per week;
- er over de aldus ontstane vrije tijd door de werkgever nimmer betaling verschuldigd is.

Indien de werknemer bereid is het werknemersdeel van de pensioenpremie te betalen dat hoort bij de omvang van het oorspronkelijk dienstverband, dan betaalt de werkgever het overeenkomstige deel van de werkgeverspremie. Zo de werknemer hier niet toe bereid is, dan zal tijdens de periode van ouderschapsverlof, opbouw van pensioenrechten alleen plaatsvinden over het aantal uren dat de werknemer zich beschikbaar houdt voor het verrichten van werkzaamheden. Werkgever zal gedurende maximaal drie maanden voltijd onbetaald ouderschapsverlof het werkgeversdeel van de pensioenpremie doorbetalen indien de werknemer het werknemersdeel doorbetaalt. Tijdens de periode van ouderschapsverlof, vindt opbouw van vakantiedagen en ADV plaats naar rato van de gewerkte tijd.

2. Ongewenste intimiteiten

- Werknemers, die persoonlijk geconfronteerd worden met ongewenste intimiteiten, dat wil zeggen woorden of daden in de intieme sfeer, waarvan de betrokkene duidelijk laat blijken en/of waarvan de pleger redelijkerwijs moet begrijpen dat de betrokkene deze ongewenst vindt, kunnen daarvan melding maken bij één of meer door de Ondernemings-raad speciaal voor deze aangelegenheden aan te wijzen vertrouwenspersoon/-personen.
- In overleg met de vertrouwenspersoon kan dan, eventueel in de anonimiteit van de betrokkene, besloten worden tot een klacht bij HR.
- In het behandelen van de klacht zal werkgever ernaar streven goede verhoudingen in het bedrijf te behouden en recht te doen aan bescherming van werknemers tegen ongewenste intimiteiten, dit in overleg met de vertrouwens-persoon.
- Eventuele klachten over het in het algemeen door de werkgever, in het kader van de vorige leden, gevoerde beleid kunnen door de vertrouwenspersoon aan de Ondernemingsraad worden voorgelegd.

ARTIKEL 25 – Afwijkende gunstiger bepaling

- Indien overeenkomstig en krachtens deze overeenkomst bepaalde, de werkgever en de vakverenigingen afwijkingen in deze overeenkomst overeenkomen of indien op het tijdstip van invoering van deze overeenkomst voor de werknemers gunstiger rechtsgeldige regelingen van kracht zijn, treden deze afwijkingen of gunstiger regelingen in de plaats van de desbetreffende bepalingen van deze overeenkomst, mits - voor zover nodig - er voldaan is aan het in lid 3 bepaalde.
- De werkgever en de vakverenigingen kunnen aanvullingen op het in deze overeenkomst bepaalde overeenkomen, mits voldaan wordt aan het in lid 3 bepaalde, welke aanvullende regelingen als een bijlage aan deze overeenkomst worden toegevoegd.
- Indien de werkgever en de vakverenigingen krachtens het bepaalde in deze overeenkomst afwijkende of aanvullende regelingen overeenkomen, dan zullen deze ingaan nadat en voor zover ze door de bevoegde overheid zijn goedgekeurd.

ARTIKEL 26 – Tussentijdse wijzigingen

- Ingeval van ingrijpende wijzigingen van sociaaleconomische aard in Nederland, zijn partijen bevoegd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, voor zover deze verband houden met de loonbepalingen.
- Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld bevoegd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

ARTIKEL 27 – Werkgelegenheid

1. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van de werknemers tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de betrokken vakverenigingen en de Ondernemingsraad.
2. Ontstane vacatures uit natuurlijk verloop zullen indien de functies in het kader van de bedrijfsvoering noodzakelijk blijken, volledig worden bezet.
3.
 - a. De werkgever zal de vakverenigingen tenminste 1 x per jaar uitnodigen voor een werkgelegenheidsoverleg en hen daarbij informeren over de economische gang van zaken in de onderneming alsmede over de economische vooruitzichten voor het komende jaar, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheids-aspecten.
 - b. Indien de werkgever verdere automatisering of technologische ontwikkelingen toepast, zal hij de vakverenigingen vooraf informeren indien een belangrijk aantal arbeidsplaatsen in het geding is.
4. Bij gelijke geschiktheid voor de vervulling van een vacature zal de werkgever voorrang geven aan de werknemer die solliciteert boven een sollicitant van buiten het bedrijf.
5. De werkgever is bereid bij het vervullen van vacatures extra aandacht te besteden aan de mogelijkheden deze vacatures te laten vervullen door langdurig werklozen, vrouwen en leden van etnische minderheden.
6. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van beperkt inzetbare werknemers. Het beleid zal erop gericht zijn deze werknemers zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van functie en/of werkplaats. Aan her-, om- en bijscholing gericht op mogelijke plaatsing binnen de onderneming zal grote aandacht worden besteed.
7. Werkgever neemt, binnen het kader van een efficiënte bedrijfsvoering, een positieve grondhouding in ten aanzien van het werken in deeltijd. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken zal worden gehonoreerd, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen nadrukkelijk verzet. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband gelden de in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar rato van de omvang van het dienstverband.
8.
 - a. **Opleiding en ontwikkeling**
De werkgever erkent het belang van opleiding en ontwikkeling voor zowel de organisatie als geheel, alsook voor de medewerkers individueel.

De werkgever stelt jaarlijks een integraal opleidings- en ontwikkelingsplan samen. De opleidings- en ontwikkelingsbehoeften worden bepaald aan de hand van:
 - algemene bedrijfsdoelstellingen;
 - opleidingsprofielen die behoren bij de functies, én
 - individuele beoordelingsgesprekken met medewerkers en jaarlijkse vaststelling van een persoonlijk ontwikkelingsplan.
 - een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat met alle medewerkers zal worden gemaakt, waarin ook ruimte wordt geboden om persoonlijke opleidingswensen te bespreken in het kader van loopbaanplanning.
De werkgever stelt zich hierbij ten doel een balans te vinden in opleiding en ontwikkeling gericht op enerzijds het functioneren van medewerkers in de huidige functie, en anderzijds gericht op andere, nieuwe en toekomstige functies en taken.

De werkgever voert een actief beleid om het vermogen van medewerkers om arbeid te verwerven (employability) op een hoog niveau te houden.

Door middel van het bovengenoemde opleidings- en ontwikkelingsplan, en door middel van het stimuleren van samenwerking in cross functionele teams en programma's gericht op taakrotatie, taakverbreding en/of taakverrijking.
 - b. **Aanvraag en beroepsprocedure**
De werknemer kan een verzoek aan de directie om een opleiding te volgen indien op het daarvoor bij HR beschikbare aanvraagformulier. De directie beslist op het verzoek binnen 3 weken na de ontvangst. Indien het verzoek wordt afgewezen kan de werknemer daartegen beroep instellen bij een beroepscommissie die bestaat uit 3 leden waarvan een lid wordt benoemd door de directie en een lid door de OR. Deze leden benoemen gezamenlijk een derde onafhankelijke voorzitter. De beroepscommissie doet op basis van het scholingsbeleid in de onderneming een bindend advies aan de directie.
9.
 - a. De werkgever zal de nodige maatregelen treffen ter bevordering van de veiligheid en het gezonde leefklimaat binnen de onderneming. Hierbij zullen speciaal maatregelen getroffen worden om het geluidsniveau, de stofontwikkeling en de temperatuur tot een algemeen aanvaard niveau te brengen of op een algemeen aanvaard niveau te handhaven.
 - b. De werknemer heeft de plicht om in geval van voor hem persoonlijk, dan wel voor anderen in zijn directe omgeving onmiddellijk dreigend gevaar voor de veiligheid en/of gezondheid zijn werkzaamheden op te schorten en de aanwezige bedrijfsleiding te waarschuwen en te assisteren bij het verhelpen van dat gevaar.
De werknemer zal door deze melding geen nadelen ondervinden in zijn positie als werknemer.
 - c. De werkgever erkent zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden (interne milieu) als het milieu van zijn omgeving (externe milieu). In het kader van het interne milieu wordt in het halfjaarlijks overleg tussen partijen op centraal en indien wenselijk op lokaal niveau informatie verstrekt en overleg ge-pleegd. Tevens zal hierbij het externe milieu aan de orde kunnen komen. Jaarlijks zal hiervoor ook als onderdeel van het Arbo-jaarverslag een arbeidsveiligheidsrapport over het milieu worden opgesteld.

10. Ten behoeve van het aanvragen van een vergunning tot het verkorten van de werktijd zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties.

Ingeleende arbeidskrachten

11. Werkzaamheden welke naar hun aard door werknemers in eigen dienst plegen te worden verricht zullen als regel niet aan ingeleende arbeidskrachten worden opgedragen. De werkgever kan slechts gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt.

De werkgever zal vooraf advies aan de Ondernemingsraad vragen, behoudens voor incidentele, onvoorziene gevallen. Hierbij zal informatie worden verstrekt over de naam van het inleenbureau, de aard en geschatte duur van de werkzaamheden, de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten en het aantal.

De Ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld.

De Werkgever zal het aantal uitzendkrachten maximeren op 7,5% van de totale vaste bezetting van Quaker Oats B.V., gerekend over een heel jaar. Speciale projecten en overige vernieuwings-projecten zijn van deze maximering uitgezonderd.

In afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt. Dit indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau. Hierbij geldt dat de tijdstermijn van BW 668a niet overschreden wordt c.q. doortelt.

12. Werkgever zal zich vergewissen dat de inlenersbeloning voor uitzendkrachten wordt toegepast.

ARTIKEL 28 – Buitenlandse werknemers

1. Een uittreksel van de CAO zal zo mogelijk vertaald worden.
2. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen om op de voor hem geldende religieuze feestdagen anders dan geregeld in artikel 14 lid 1, zoveel mogelijk een snipperdag op te nemen.
3. Werknemers, die naar hun land van herkomst op vakantie willen gaan zullen in overleg met de werkgever indien nodig een regeling treffen met betrekking tot onbetaald verlof.

ARTIKEL 29 – Milieu

1. De werkgever zal zorgdragen voor de invoering van een milieuzorgsysteem naar het model dat in de regeringsnotitie "bedrijfsinterne milieuzorg" (1989) is verwoord. Hij zal daarbij overleg plegen met de Ondernemingsraad en partijen ter andere zijde over het resultaat informeren.
2. De milieubeleidsverklaring zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad. Zij zal in ieder geval nadrukkelijk aandacht besteden aan de rechten, plichten en de niet-functie specifieke bevoegdheden en verantwoordelijkheden van werknemers en Ondernemingsraad. Partijen ter andere zijde zullen worden geïnformeerd over het resultaat.
3. Het periodieke milieuprogramma en het milieuverslag zullen in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld. Partijen ter andere zijde zullen worden geïnformeerd over het resultaat.
4. In overleg met de Ondernemingsraad wordt een plan opgesteld voor de voorlichting aan en opleiding van alle werknemers t.b.v. de uitvoering van het milieuzorgsysteem.
 - Werknemers hebben de verplichting hun directe leidinggevende of desgewenst het hoofd van de afdeling Veiligheid en Milieu op de hoogte te stellen indien zij:
 - a. niet in staat zijn milieuvoorschriften van het bedrijf of het bevoegd gezag na te leven;
 - b. vermeende milieuschadelijke omstandigheden of activiteiten in het bedrijf waarnemen.Alle meldingen worden geregistreerd en opgenomen in het jaarlijkse milieuverslag.
 - Werknemers hebben op ieder moment het recht opgedragen werkzaamheden niet uit te voeren, dan wel het werk te onderbreken, indien zij in redelijkheid vermoeden dat milieuvoorschriften van de werkgever en/of het bevoegd gezag worden overtreden. Zij zijn verplicht hun directe leidinggevende onmiddellijk in kennis te stellen. Deze zal zodanige maatregelen treffen, dat de werkzaamheden kunnen worden hervat overeenkomstig de betreffende milieuvoorschriften. Indien de werkgever hierbij - voor wat betreft de naleving van voorschriften van het bevoegd gezag - in gebreke blijft, hebben werknemers het recht zelfstandig het bevoegd gezag op de hoogte te stellen.

ARTIKEL 30 - Loonaanpassingen en variabele beloning

1. Per 1 januari 2024 worden de schaalsalarissen verhoogd met 6,4 2%. Per 1 januari 2024 worden de schaalsalarissen wederom verhoogd met 6,4 %.
2. Quaker Oats kent een systeem van variabele beloning. Op basis van dit systeem kan tot maximaal 1000 euro bruto worden uitgekeerd. Het totaal van de variabele beloning wordt bepaald door de optelsom van de 4 kwartalen. Per kwartaal is de beloning:

Bij een 100% score per KPI is de totale beloning: € 125,-

Bij een 200% score per KPI is de totale beloning: € 250,-

De KPI's worden in het begin van het kalenderjaar in overleg met de lokale ondernemingsraden vastgesteld.

Uitkering van de bonus vindt plaats in de maand maart van het daaropvolgende jaar.

Wanneer een medewerker gedurende het betreffende kalenderjaar uit dienst treedt, zal er geen bonus worden uitgekeerd.

Voor nieuwe medewerkers die gedurende het jaar in dienst komen zal de regeling pro-rata worden toegepast.

ARTIKEL 31 – Pensioen en levensloop

1. De werkgever kent voor zijn werknemers een pensioenregeling. Deze is ondergebracht bij Nationale Nederlanden. De premie van deze regeling komt deels voor rekening van de werknemer en voor het overige voor rekening van de werkgever. De werknemerspremie wordt maandelijks op het salaris ingehouden.
2. De voorwaarden tot deelneming, de hoogte van de pensioenen e.d. staan in het pensioenreglement van Quaker Oats vermeld.
3. Bij ouderschapsverlof, eventueel in overleg met werkgever overeengekomen loopbaanonderbrekingsverlof en calamiteitenverlof wordt de (pre)pensioenopbouw voortgezet indien de werknemer bereid is de werknemersbijdrage te continueren.
4. Pensioen en prepensioen

Medewerkers die in dienst komen vanaf 1 januari 2006, kunnen uitsluitend deelnemen aan de standaard ouderdomspensioenregeling en niet aan de aanvullende ouderdomspensioenregeling. Deze medewerkers ontvangen maandelijks een bijdrage van de werkgever van 2,8% van het vaste brutosalaris inclusief ploegtoeslag. Deze bijdrage was oorspronkelijk bedoeld als bijdrage voor deelname in de levensloopregeling, echter de levensloopregeling wordt – in verband met gewijzigde wetgeving – sinds 1 januari 2012 niet meer aangeboden.

5. De werkgever heeft een Levensloopregeling volgens de voorwaarden van het Levensloopreglement. (Levensloop sparen is alleen nog mogelijk voor medewerkers die op 31-12-2011 € 3000,- op de levenslooprekening hadden staan.)

ARTIKEL 32 – Zorgverzekering

Quaker Oats B.V. verstrekt aan medewerkers een uitkering van € 535,- bruto als tegemoetkoming in de zorgverzekeringskosten. Deze tegemoetkoming zal in 12-maandelijkse termijnen worden uitbetaald.

ARTIKEL 33 – Vakbondscontributie

Quaker Oats zal de vakbondscontributie fiscaal faciliteren; dat wil zeggen dat de contributie verrekend wordt met het brutoloon van de maand december, zolang dit fiscaal is toegestaan. Een door de vakbond te verstrekken jaaropgave dient bij de verrekening te worden overhandigd.

ARTIKEL 34 – AAVN-regeling

Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de AAVN-regeling.

ARTIKEL 35 – Duur, opzegging en verlenging

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2024 tot 30 juni 2025 .
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op de laatste contractdag zonder dat hiertoe opzegging vereist is.

BIJLAGE I – Indeling van functies in functiegroepen

Functie groep	Functie
---------------	---------

A	Onbezet
B	Onbezet
C	Heftruckchauffeur
D	Warehouse Operator
	Process Operator C
	Packing Operator C
	Productiemedewerker 2-ploegen C
E	Process Operator B
	Packing Operator B
	Productiemedewerker 2-ploegen B
F	Onbezet
G	Monteur Mechanische Technische Dienst
	Monteur Elektrische Technische Dienst
	Assistant Teamleader
	Sr. Warehouse Operator
	Assistant TL Support Processen
	SET Packing / SET Process
	Warehouse Coordinator

BIJLAGE II - Salarisschalen

Salarisschaal per 1 januari 2024 (inclusief een verhoging van 6,4 %)

Functie jaar	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
A	€ 2.274,42	€ 2.408,09	€ 2.476,62	€ 2.520,42						
0	€ 2.492,34	€ 2.638,37	€ 2.715,88	€ 2.759,69	€ 2.941,67	€ 3.077,59	€ 3.279,79	€ 3.504,46	€ 3.816,74	€ 4.149,25
1	€ 2.546,26	€ 2.704,65	€ 2.785,53	€ 2.839,45	€ 3.033,78	€ 3.173,08	€ 3.385,38	€ 3.614,54	€ 3.930,20	€ 4.273,93
2	€ 2.606,92	€ 2.769,80	€ 2.859,67	€ 2.918,08	€ 3.116,91	€ 3.266,31	€ 3.485,36	€ 3.719,01	€ 4.049,27	€ 4.399,75
3	€ 2.690,05	€ 2.928,19	€ 2.928,19	€ 2.997,84	€ 3.204,53	€ 3.348,31	€ 3.578,60	€ 3.823,48	€ 4.162,73	€ 4.523,31
4			€ 3.027,04	€ 3.079,84	€ 3.296,64	€ 3.453,91	€ 3.680,82	€ 3.930,20	€ 4.276,18	€ 4.649,12
5				€ 3.184,31	€ 3.407,85	€ 3.549,39	€ 3.854,93	€ 4.035,79	€ 4.393,01	€ 4.774,94
6						€ 3.666,22	€ 3.916,72	€ 4.144,75	€ 4.508,71	€ 4.903,00
7								€ 4.282,92	€ 4.671,59	€ 5.029,93
8										€ 5.195,06

Salarisschaal per 1 januari 2025 (inclusief een verhoging van 2,0%)

Functiejaar	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
A	€ 2.319,90	€ 2.456,25	€ 2.526,15	€ 2.570,83						
0	€ 2.542,19	€ 2.691,14	€ 2.770,20	€ 2.814,89	€ 3.000,50	€ 3.139,15	€ 3.345,39	€ 3.574,55	€ 3.893,08	€ 4.232,23
1	€ 2.597,19	€ 2.758,74	€ 2.841,24	€ 2.896,24	€ 3.094,46	€ 3.236,54	€ 3.453,09	€ 3.686,83	€ 4.008,80	€ 4.359,41
2	€ 2.659,06	€ 2.825,20	€ 2.916,86	€ 2.976,44	€ 3.179,25	€ 3.331,64	€ 3.555,07	€ 3.793,39	€ 4.130,25	€ 4.487,74
3	€ 2.743,85	€ 2.986,76	€ 2.986,76	€ 3.057,79	€ 3.268,62	€ 3.415,28	€ 3.650,17	€ 3.899,95	€ 4.245,98	€ 4.613,78
4			€ 3.087,58	€ 3.141,44	€ 3.362,57	€ 3.522,99	€ 3.754,44	€ 4.008,80	€ 4.361,70	€ 4.742,11
5				€ 3.248,00	€ 3.476,01	€ 3.620,38	€ 3.932,03	€ 4.116,51	€ 4.480,87	€ 4.870,44
6						€ 3.739,54	€ 3.995,05	€ 4.227,65	€ 4.598,88	€ 5.001,06
7								€ 4.368,58	€ 4.765,02	€ 5.130,53
8										€ 5.298,96

BIJLAGE III – Indeling van functies naar trappen arbeidsomstandigheden

Trap	Functie
0	
1	Process Operator B
	Process Operator C
	Packing Operator B
	Packing Operator C
	Productiemedewerker 2-ploegen C
	Productiemedewerker 2-ploegen B
	Monteur Elektrische Technische Dienst
	Heftruckchauffeur
	Warehouse Operator
	Site Expert Trainer
2	Monteur Mechanische Technische Dienst

BIJLAGE IV – Anti-discriminatie protocol

Partijen bij deze CAO wijzen discriminatie en benadeling van personen af, op basis van geslacht, huidskleur, seksuele geaardheid, ras, nationaliteit, huwelijkse staat en/of samenlevingsvormen of andere redenen die niet relevant zijn voor de arbeidsverhouding en voor het behoorlijk functioneren daarin.

BIJLAGE V – Faciliteitenregeling tbv het vakbondswerk binnen de onderneming

Quaker Oats B.V.
(hierna te noemen werkgever)
enerzijds

en

FNV
(hierna te noemen vakbond)
anderzijds

zijn op grond van artikel 15, lid n van de CAO de navolgende faciliteitenregeling overeengekomen ten behoeve van vakbondswerk binnen de onderneming.

1. Bestuur van bedrijfsledengroep

De vakbond deelt de werkgever schriftelijk mede, wie van zijn leden uit het personeel deel uitmaakt van het bestuur van de bedrijfsledengroepen en Centrale kadergroep en houdt de werkgever op de hoogte van de mutaties van dit bestuur.

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen uit hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.

2. Contact tussen de werkgever en het bestuur van de bedrijfsledengroep

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

Rechtstreeks contact tussen een bestuurslid van de bedrijfsledengroep en de bedrijfsfunctionaris blijft beperkt tot huishoudelijke aangelegenheden met betrekking tot de verleende faciliteiten.

b. De vakbond kan zich, in zijn gesprekken met de werkgever over de collectieve arbeidsovereenkomst en periodieke overleg-situaties, laten vergezellen door zijn delegatie van de centrale kadergroep.

De betreffende delegatie kan deze besprekingen als toehoorder bijwonen en is verplicht het vertrouwelijke karakter van mededelingen, die als zodanig worden gedaan, te respecteren en de verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor ze zijn verstrekt.

3. Vergaderruimte, contacten met leden e.d.

a. De werkgever zal een ruimte aanwijzen ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep.

b. In de regel zullen activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk in eigen tijd van de betrokkenen plaatsvinden.

In de volgende gevallen kan - mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd (bij HR) - van de regel worden afgeweken:

- ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep ter zake van de incidentele, individuele contacten met de overige kaderleden;

- ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep die, telefonisch of indien noodzakelijk op het bedrijf, contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder. Afspraken op het bedrijf vereisen de voorafgaande melding van de door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionaris;

- ten aanzien van kaderleden, voor het bijwonen van een vakbondsvergadering voor zover werkzaam in de ploegendienst.

4. Publicatieborden

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor het doen van feitelijke mededelingen (zoals het aankondigen van vakbondsvergaderingen/mededeling met betrekking tot wijziging in de samenstelling van de bedrijfsleden-groep en overige vakbondsinformatie) gebruikmaken van de door de werkgever aan te wijzen publicatieborden.

Een afschrift van een dergelijke publicatie zal ook aan de plaatselijke HR Officer worden verstrekt met verwijderingsdatum.

5. Reproduceerapparatuur

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, na voorafgaande melding binnen de redelijke grenzen (onder andere voor het vermenigvuldigen van mededelingen ter publicatie op publicatieborden, voor het vermenigvuldigen van stukken voor bestuursvergaderingen bedrijfsledengroep) gebruik maken van de reproduceerapparatuur van de werkgever.

6. Interne postdienst

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen (zoals voor het toezenden van stukken voor bestuursvergaderingen aan bestuursleden van de bedrijfsledengroep) gebruik maken van de interne postdienst van de werkgever.

De werkgever garandeert discrete behandeling van deze stukken.

7. Verzuim met behoud van salaris

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaat, op verzoek van de vakbonden verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten, waaronder tweemaal een ledenvergadering in het kader van het CAO-overleg.

Het verzoek zal schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakbond ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

Bijlage VI – Protocol 2024 -2025 CAO Quaker

Aanpak inzet mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

PepsiCo zal gedurende de komende de duur van de CAO verder invulling geven aan de strategie betreffende het duurzaam inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hier zullen we onder andere in kaart brengen hoe we naar onze huidige medewerkers kunnen faciliteren wat zij kunnen verwachten en wat hiervoor nodig is. Daarnaast zullen we een start maken met, en het vormgeven aan, het plan van aanpak, het communicatieplan en de implementatie om in de toekomst te voldoen aan de wettelijke bepalingen rondom dit thema.

Verhouding fix/flex

Er wordt afgesproken dat ten minste 1x per half jaar een periodiek overleg zal worden ingepland waarbij de verhouding fix/flex-verhouding onderwerp is. Dit onderwerp zal ook elk half jaar in OR worden besproken.

Pensioen

- a. De Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) zoals is opgenomen in het pensioenakkoord voor zware beroepen wordt collectief opgenomen in de CAO met een geldigheidsdatum t/m 30 juni 2025.
 - Medewerkers die werkzaam zijn in een functie die onder de werkingssfeer van de CAO vallen met tenminste 10 dienstjaren bij PepsiCo die in de periode tussen 1 januari 2021 en 31 december 2025 3 jaar of korter voor hun AOW-leeftijd zitten én die tijdens de looptijd van de tijdelijke RVU-regeling aan de voorwaarden voldoen, kunnen aan de regeling deelnemen.
 - Werknemer dient het verzoek tot deelname aan de RVU regeling minimaal 3 maanden van tevoren schriftelijk aan te vragen bij werkgever. Werkgever mag de ingangsdatum maximaal 3 maanden uitstellen indien het verzoek tot deelname negatieve gevolgen zal hebben op de productiecapaciteit. Werkgever zal dit moeten aantonen en schriftelijk onderbouwen.
 - Deelname aan de regeling betekent dat de arbeidsovereenkomst en alle daaruit voortvloeiende verplichtingen (zoals o.a. het betalen van de pensioenpremie) worden beëindigd. Werknemer zal het dienstverband met werkgever opzeggen.
 - Arbeidsongeschikte werknemers zullen geen aanspraak maken op deelname aan de RVU regeling zoals opgenomen in deze CAO. De arbeidsongeschikte medewerker kan werkgever schriftelijk verzoeken toch deel te nemen aan de RVU regeling, bijvoorbeeld als de Werknemer deels arbeidsgeschikt is. In dat geval kunnen werkgever en werknemer bezien of maatwerkafspraken mogelijk zijn waardoor werknemer alsnog voor de RVU regeling in aanmerking kan komen.
 -
 - Werknemer ontvangt over de jaren die hij deelneemt een uitkering die gelijk is aan het maximale bedrag van de RVU-drempelvrijstelling, deze bedraagt op dit moment (bedrag 2024) € 26.184 bruto op jaarbasis en zal jaarlijks worden geïndexeerd. De uitbetaling zal maandelijks plaatsvinden.
 - De werknemer bepaalt zelf, in overleg met werkgever, hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd is.
 - PepsiCo heeft de intentie bevestigd om in gesprek te gaan over RVU na 2025 en vindt het belangrijk dat medewerkers op een gezonde manier hun pensioenleeftijd bereiken. Op dit moment kunnen echter nog geen toezeggingen worden gedaan.
 - Werkgever en vakvereniging zijn het erover eens dat een arbeidsongeschikte medewerker als uitgangspunt geen aanspraak kan maken op deelname aan de RVU regeling zoals opgenomen in deze cao. De arbeidsongeschikte medewerker kan werkgever schriftelijk verzoeken toch deel te nemen aan de RVU regeling, bijvoorbeeld als de Werknemer deels arbeidsgeschikt is. In dat geval kunnen werkgever en werknemer bezien of maatwerkafspraken mogelijk zijn waardoor werknemer alsnog voor de RVU regeling in aanmerking kan komen
 -
- b. Het pensioenakkoord zal verder worden uitgewerkt
- c. Gedurende de looptijd van deze CAO zal pensioen onder de werkingssfeer van de CAO vallen. Hierdoor zal de FNV gesprekspartner zijn ten aanzien van eventuele wijzigingen in het Quaker pensioen. Na de looptijd van de CAO vervalt deze afspraak en zal pensioen opnieuw onder de Ondernemingsraad van Quaker vallen.

Actualiseren en harmoniseren

- a. Ten behoeve van compliance zal de Bijlage Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden worden toegevoegd in de CAO's. Hierbij is afgesproken om de standplaats clause zodanig te formuleren dat tijdelijk werk op een andere locatie op vrijwillige basis is en in goed overleg.
- b. De huidige afspraken met betrekking tot de ADV rechten blijven van kracht. Hierin wordt toegevoegd dat wanneer er sprake is van ziekte bij een medewerker (langer dan 4 weken) de ADV rechten pro-rato worden gekort.

Overig

- a. Ook voor het jaar 2024 blijft PepsiCo de mogelijkheid aan medewerkers bieden om de eindejaarsuitkering maandelijks te laten uitbetalen
- b. Het nieuwe CAO boekje zal digitaal via intranet beschikbaar gesteld worden aan alle medewerkers. Na het afronden van Project CAO zullen 25 fysieke exemplaren worden gedrukt ter inzage op locatie De AAVN bijdrage blijft gehandhaafd.
- c. De mogelijkheid blijft bestaan om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen.
- d. We continueren de regeling waarbij medewerkers, gedurende de looptijd van de CAO, de mogelijkheid krijgen om 14 ADV dagen op jaarbasis te verkopen.
- e. De tekst van artikel 18 lid 2b zal als volgt worden aangepast

- f. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de IVA gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen door middel van een aanvullende vergoeding (van het verschil tussen de IVA uitkering en loon) bovenop de transitievergoeding.
- g. De huidige PAWW regeling 3e WW jaar zal worden verlengd.
- h. Per 1 januari 2024 is de stagevergoeding verhoogd naar een netto uitkering van €550,- per maand op basis van een fulltime stage.

Bijlage VII Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Arbeidsplaats	In de arbeidsovereenkomst is een standplaats opgenomen. Het kan van werknemers worden gevraagd dat zij, na overleg en altijd op vrijwillige basis, op andere locaties van PepsiCo werkzaamheden verrichten.
Identiteit socialezekerheidsinstellingen	PepsiCo draagt (voor zover verplicht) de wettelijke sociale premies (inclusief de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw) af aan het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of de Belastingdienst. Je kunt op basis hiervan mogelijk aanspraak maken op een uitkering van UWV, bijvoorbeeld bij werkloosheid (WW-uitkering) of arbeidsongeschiktheid (Ziektewet- of WIA-uitkering). Indien van toepassing Werkgever biedt Werknemer daarnaast aanvullende bescherming op het gebied van sociale zekerheid, te weten: - WGA Hiaat