

Samenvatting van de afspraken

Onderwerp	Afspraak	Toelichting
Looptijd	1 jaar.	Periode van 1 mei 2025 t/m 30 april 2026.
Inkomen	Performance Management 2025: een beloningsmatrix waarbij gemiddeld een salarisverhoging geldt van 1,4%, afhankelijk van relatieve salarispositie van de medewerker en zijn of haar beoordelingsscore.	Uitbetaling vindt plaats per maart 2026.
	Collectieve salarisstijging van 4,3% per 1 mei 2025 voor de loonschalen HAY 8 t/m HAY 22. De normbedragen van deze schalen worden tevens verhoogd met 4,3%.	Geldt voor alle medewerkers die op of vóór 1 mei 2025 in dienst zijn. Het minimumuurloon binnen Koppert bedraagt vanaf 1 mei 2025 €16,09 bruto.
	Overwerk zal meegenomen worden als grondslag voor het vakantiegeld.	Dit geldt voor de medewerkers t/m HAY 14.
	Waarnemingstoeslag.	4% van het bruto maandsalaris, als een medewerker meer dan 50% van de tijd waarneemt in een hoger ingeschaalde functie voor een periode langer dan 1 maand. De waarnemingsperiode is maximaal 12 maanden.
	WML voor participatiebanen.	Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen na 1 jaar bij goed functioneren 110% van het wettelijk minimumloon verdienen en na 2 jaar bij goed functioneren 120% van het wettelijk minimumloon verdienen.

Onderwerp	Afspraak	Toelichting
Thuiswerkvergoeding	Koppert neemt de thuiswerkvergoeding op in de CAO. De thuisvergoeding bedraagt € 2,40 netto per dag per 1 mei 2025.	Thuiswerken wordt gereguleerd via het beleid Ontmoetingsgericht Werken zoals afgestemd met de Ondernemingsraad.
80-90-100 regeling	De huidige 80-90-90 regeling wordt uitgebreid per 1 mei 2025 naar een 80-90-100 regeling voor medewerkers vanaf 63 jaar.	De volledige pensioenopbouw blijft plaatsvinden als een medewerker ouder dan 63 jaar deelneemt aan deze regeling. De huidige deelnemers van de 80-90-90 regeling zullen per 1 mei 2025 meegaan in 100% pensioenopbouw.
Verlof	Uitbreiding rouwverlof bij overlijden van kind, partner of ouder.	Tweemaal de arbeidsduur per week als bijzonder verlof bij het overlijden van kind, partner of ouder. Dagen mogen worden opgenomen in de periode van 12 maanden na het overlijden.
	Mantelzorg.	Overleg tussen leidinggevende en medewerker vindt plaats wanneer privéomstandigheden rondom mantelzorg daarom vragen. Op individueel niveau wordt op deze manier besproken of en hoe Koppert kan bijdragen aan het behoud van balans tussen werk-privé druk voortkomend uit mantelzorg taken.
Vakbondscontributie	De fiscale regeling met betrekking tot de vakbondscontributie blijft gedurende de looptijd van de nieuwe CAO gehandhaafd voor de CAO-partijen (CNV/FNV) van de nieuwe CAO.	De werkgeversbijdrage vanuit Koppert wordt 50/50 verstrekt aan het CNV en FNV. Deze afspraak wordt opgenomen in de CAO-tekst.
Overige	Verplichte scholing vindt zoveel mogelijk plaats onder werktijd.	Verplichte scholing buiten werktijd mag genoteerd worden als overwerk.
	Bestico is per ingangsdatum van de nieuwe cao geen onderdeel meer van de CAO.	
	Faciliteren fitness en sport.	Werkgever biedt aan werknemers onder bepaalde voorwaarden een korting van € 7,50 netto per maand op bepaalde sport abonnementen voor zolang dit fiscaal wordt gefaciliteerd.
	Definitie zwaar werk bepalen in samenwerking met de vakbonden FNV en CNV.	Dit is een eerste stap in de oriëntatie van een mogelijke Regeling Vervroegde Uittreding (RVU).

Voorgestelde tekstuele aanpassingen

- **Artikel 2.5.3:** hier wordt een opsomming (a tot en met c) gegeven waarna de zin wordt vervolgd dat nu onder d staat. Dit wordt aangepast naar de opsomming a tot en met d aan te passen naar a tot en met c.
- **Tabel 3.3.3:** in de tabel staan percentages voor de onregelmatigheidstoeslag. Voor de volledigheid wordt vermeld dat dit percentages van het bruto uurloon zijn.
- **4.1.2.e:** in de tekst staat beoordeling 'nog te ontwikkelen', terwijl in de evaluatiematrix matig daar staat. Dit wordt aangepast naar 'matig' zodat deze overeenkomst met de term die ook in de evaluatiematrix wordt genoemd.
- **Reiskostenvergoeding:** In de vorige cao is een afspraak gemaakt over het toekennen van reiskostenvergoeding. Deze afspraak is echter nog niet opgenomen in de cao. Deze afspraken worden opgenomen in de nieuwe CAO-tekst.
- **De 6e werkdag vergoeding** wordt toegevoegd aan artikel 3.2.
- **Aanvulling op artikel 2.1.4.** is dat het specifiek gaat om PhD-functies.
- **Artikel 8.4.2.** met betrekking tot het Eigen Risicodragerschap blijft gehandhaafd.

Evaluatiematrix 2025

Relatieve schaalpositie	Onvoldoende (0 <1,55)	Matig (1,55 < 2,54)	Goed (2,55 <3,54)	Zeer goed (3,55 < 4,54)	Excellent (>4,55)
0 – 80%	0%	0%	2,0%	2,4%	4,0%
80% - 90%	0%	0%	1,6%	2,0%	3,2%
90% - 100%	0%	0%	1,2%	1,6%	2,4%
100% - 110%	0%	0%	0%	1,2%	1,6%