

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Bunge Netherlands B.V.

BUNGE



Looptijd: 1 augustus 2023 tot en met 31 oktober 2024

Tussen

Bunge Nederlands B.V. (Bunge) te Amsterdam

als partij enerzijds,

en

FNV te Utrecht,

als partij ter andere zijde,

zijn met betrekking tot de CAO gedurende contractperiode 1 augustus 2023 tot en met 31 oktober 2024 de navolgende wijzigingen overeengekomen.

Contents

Artikel 1	5
Definities.....	5
Artikel 2.....	5
Verplichtingen van partijen.....	5
Artikel 3.....	9
Verplichtingen van de werknemer.....	9
Artikel 4.....	10
Aanneming en ontslag	10
Artikel 5.....	11
Dienstrooster en arbeidsduur	11
Artikel 5a.....	13
Deeltijdwerk.....	13
Artikel 6.....	14
Functiegroepen en salarisschalen	14
Artikel 7.....	15
Toepassing van de salarisschalen.....	15
Artikel 7A.....	17
Salarisverhoging.....	17
Artikel 8.....	18
Bijzondere beloningen.....	18
Artikel 9.....	22
Slaapurenregeling.....	22
Artikel 10	23
Zon- en feestdagen.....	23
Artikel 11	23
Kort verzuim.....	23
Artikel 12	25
Vakantie.....	25
Artikel 13	28
Vakantietoeslag.....	28
Artikel 13a.....	28
Extra uitkering	28
Artikel 14	28
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 15	30
Nadere bepalingen	30
Artikel 16	30
Pensioenregeling	30
Artikel 17	30
BHV.....	30
Artikel 18	31
Tussentijdse wijziging	31
Artikel 19	31
Duur van de collectieve overeenkomst.....	31
Bijlage I.....	32
Functie-indeling.....	32
Bijlage II.....	33
Salarisschalen	33
Bijlage III	33
Normenkader arbeidstijden Bunge Netherlands B.V.	34
Bijlage IV.....	36
Afspraken inzake vakantiewetgeving 2012	36

Bijlage V	37
Bijlage op grond van artikel 5 lid 1 CAO	37
Bijlage VI.....	38
Procedure bezwaar en beroep	38
Bijlage VII.....	41
Protocollaire afspraken CAO Bunge Netherlands B.V.	41
Bijlage VIII	42
Tijdelijke RVU-regeling cao Bunge Netherlands B.V.	42

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : de partij ter andere zijde;
- c. werknemer : de in dienst van de werkgever zijnde werknemer wiens functie is opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die werkzaam is aan de:

Coenhavenweg 3
- d. maand : een kalendermaand;
- e. maandsalaris : het schaalsalaris per maand als neergelegd in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- f. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 8, lid 2 onder a en de toeslag als bedoeld in artikel 8, lid 3 en met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 7, lid 5 onder c en artikel 7, lid 7;
- g. Ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- h. dag : een periode van 24 aaneengesloten uren die eindigt op 23.00 uur van de desbetreffende kalenderdag;
- i. kerst & nieuwsjaardag : kerstdagen beginnen op 24 december om 19:00 uur en eindigen op 26 december 23.00 uur;
nieuwjaarsdag begint op 31 december om 19.00 uur en eindigt op 1 januari om 23.00 uur;
- j. employability : beleid dat erop gericht is de inzetbaarheid van werknemers in zijn algemeenheid te vergroten. Dit hoeft niet alleen betrekking te hebben op de eigen/toekomstige functie binnen Bunge, maar kan ook slaan op grotere mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 18 en/of 19 en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. In geval van een geschil, verband houdende met de uitlegging, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, beweerde niet-nakoming van de bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen daaronder begrepen, zullen partijen geen staking c.q. uitsluiting toepassen of bevorderen.

3. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen op arbeidsvoorwaarden welke strijdig zijn met het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
4.
 - a. De werkgever zal de SER-fusiegedragsregels nakomen. De werkgever zal bij het nemen van zijn besluit de sociale consequenties betrekken in geval hij:
 - een fusie aangaat;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdelen sluit en/of de personeelsbezetting ingrijpend reorganiseert.
 - b. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakvereniging inlichten over de overwogen maatregelen, en met hen overleg plegen over de wijze waarop de Ondernemingsraad en de werknemer(s) zullen worden voorgelicht.
 - c. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemer of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakvereniging en de Ondernemingsraad.
 - d. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemer of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakvereniging een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
 - e. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
5. **Veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsplaats**
 - a. De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke redelijkerwijs nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de Ondernemingsraad indien nodig regelingen opstellen.
Alle milieu hygiënische aspecten verbonden aan het productieproces, kunnen in de Ondernemingsraad aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, zo mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad uitvoeren.
 - b. De werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats.
Daar waar dit nodig is zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.
 - c. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad nagaan of en hoe de kwaliteit van een arbeidsplaats kan worden verbeterd.
6. **Vacatures en ingeleende arbeidskrachten**

Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:

 - a. Bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
 - b. In het kader van het totale personeelsbeleid aandacht schenken aan de tewerkstelling van gehandicapten, alsmede werknemers met minder kansen op de arbeidsmarkt in aangepaste vacatures. In de eerste plaats zal echter bij vervulling van deze vacatures rekening worden gehouden met eigen werknemers welke hun oorspronkelijke functie vanwege medische en/of

sociale redenen niet meer kunnen vervullen. De werkgever verplicht zich al hetgeen redelijkerwijs van hem verwacht kan worden te doen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in dienst te kunnen houden.

- c. Het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de Ondernemingsraad hierover geïnformeerd worden.
- d. De Ondernemingsraad, indien deze dat noodzakelijk acht, te allen tijde de volgende informatie verschaffen:
 - naam en adres van de uitlener(s), alsmede de inhoud van de uitleenvergunning;
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
 - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.De vakvereniging zal op verzoek met betrekking tot het gebruik van uitzendkrachten door de werkgever geïnformeerd worden.
- e. In principe in zijn onderneming ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden opdragen, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan zes maanden worden verricht. Onder 'ingeleende arbeidskrachten' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft gesloten
- f. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten betrekken van uitzendbureaus die NEN 4400 gecertificeerd zijn.
- g. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste werkdag betaald conform deze CAO.

7. **Vakbondsfaciliteiten**

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging en haar leden en tussen deze leden onderling, zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

1. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
2. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
3. In een urgent geval aan bezoldigde functionarissen van de vakvereniging de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden.

In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd, teneinde een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.

Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden in voorafgaand overleg met werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging, die ter zake passende richtlijnen zal geven.

De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

4. Werkgever is bereid gedurende de looptijd van de CAO fiscaalvriendelijk te verrekenen onder het regime van de werkkostenregeling.
In dit kader kan door de werknemer als financiering de extra uitkering genoemd in artikel 13a CAO worden gebruikt. De bruto loonsverlaging werkt door in het brutoloon voor de sociale verzekeringen.
5. De werkgever zal jaarlijks een werkgeversbijdrage , ten behoeve van vakbondsfaciliteiten, overmaken aan de vakvereniging die partij is bij deze CAO. De hoogte van de bijdrage is, conform de AWWN-Werkgeversbijdrageregeling.
8. **Inschakeling van organisatiebureaus**
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 Ondernemingsraad en de vakvereniging inlichten; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de Ondernemingsraad.
9. **Gelijke kansen mannen en vrouwen**
Partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.
10. **Arbeidstijdenwet**
In bijlage III zijn kadernormen met betrekking tot de arbeidstijden weergegeven. Voor zover er in de CAO niet nadrukkelijk is afgeweken van deze kadernormen worden deze normen door werkgever in acht genomen.
11. **Cursussen**
 - a. Werknemers worden in staat gesteld – mits op verzoek van de werkgever – om tijdens de werktijd opleidingen te volgen.
Dit ten behoeve van de vergroting van hun vakkennis c.q. het op peil houden hiervan.
 - b. Ingeval sprake is van (wettelijke) noodzaak en werkgever de werknemer verzoekt een opleiding buiten het normale dienstrooster te volgen, zal naast de vergoeding van cursusgeld, studieboeken en examengeld, een vergoeding in de vorm van overwerk en extra opkomst worden betaald. Dit overwerk kan niet worden gecompenseerd door tijd-voor-tijd.
 - c. Indien de opleiding leidt tot een vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer en de werknemer, op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever, een opleiding buiten het normale dienstrooster volgt, zal naast de vergoeding van cursusgeld, studieboeken en examengeld, geen sprake zijn van overwerkvergoeding, maar zal tot een maximum van zes dagen per scholingsjaar de geïnvesteerde eigen tijd kunnen worden gecompenseerd.

Artikel 3**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.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde en de veiligheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldend bedrijfsreglement.
5. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle, op welke wijze ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin des woords, de onderneming van de werkgever betreffende, zoals omtrent machinerieën, uitvindingen, recepten, bereidingswijzen, fabricagemethoden, enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan.
6. De werknemer is gehouden zich voor wat zijn werk- en pauzetijd betreft te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstroosterindeling.
7. De werknemer is met inachtneming van het in artikel 8 bepaalde, gehouden ook buiten het dienstrooster arbeid te verrichten binnen de normen van de standaardregeling ATW. De werknemer is verplicht overwerk te verrichten indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt. Dit zal onder meer het geval zijn ten aanzien van de werknemer in een afgaande ploegdienst gedurende maximaal vier uur wanneer de werknemer in de opkomende dienst niet tijdig voor aflossing aanwezig is. De werknemer kan in geval van niet te voorziene, niet tijdige aflossing maximaal tweemaal per kalenderweek verplicht worden tot overwerk.

Maximaal achtmaal per persoon per jaar kan de nachtrust na een reeks van nachtdiensten (minder dan drie) worden ingekort tot acht uren.

8. Indien de werkgever daar bezwaar tegen maakt, is het de werknemers, ook gedurende vakantie en zgn. snipperdagen, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.

De werkgever is bevoegd om de werknemers die dit verbod overtreden te schorsen zonder behoud van salaris overeenkomstig de betreffende bepalingen van het eventueel geldende bedrijfsreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op bovenwettelijke aanvulling ingevolge het bepaalde in artikel 14.

9. De werknemer dient zich ten opzichte van een collega te onthouden van gedragingen waarvan de betrokken collega duidelijk laat blijken deze als een ongewenste intimiteit te ervaren ofwel waarvan de werknemer redelijkerwijze dient te begrijpen dat dergelijke gedragingen door collega's als ongewenste intimiteit ervaren kunnen worden.

Artikel 4**Aanneming en ontslag**

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden, geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste een maand, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd,
 - b. hetzij voor bepaalde tijdsduur.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Uitgangspunt is dat indien vacatures van structurele aard zijn, geen arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijdsduur.

3.
 - A. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
 1. Arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde tijd worden aangegaan, hebben, behoudens indien dit in het kader van een opleidingstraject en de daarin te bereiken leerdoelstellingen wenselijk is, een maximale duur van 12 maanden en eindigen van rechtswege;
 2. Indien meer dan twee voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.;
 3. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden worden beschouwd als zijnde aansluitende arbeidsovereenkomsten;
 4. voor een werknemer die herhaaldelijk wisselt tussen een arbeidsovereenkomst met Bunge Netherlands B.V. en een of meer uitzendbureaus, maar in de praktijk steeds hetzelfde werk verricht, tellen alle arbeidsovereenkomsten, inclusief eventuele tussenpozen van niet meer als drie maanden, mee. (Artikel 668a lid 2 BW.)
 - B. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk zonder opzegging kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een eind:
 - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. Door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 672 lid 2 BW van tenminste een maand.
 2. Door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in artikel 672 lid 3 BW van een maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
 3. Als de werknemer daarom vraagt moet de opzegging schriftelijk worden gemotiveerd.

- b. Voor werknemers voor bepaalde tijd:
 - 1. Werkgever deelt aan de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee of hij de arbeidsovereenkomst al dan niet wil voortzetten en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.
 - 2. Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden, of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt. Bij overschrijding van de door de werkgever in acht te nemen termijn kan de werknemer aanspraak maken op de wettelijke vergoeding. Als de werknemer daarom vraagt moet de opzegging schriftelijk worden gemotiveerd.
 - c. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - d. Voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- 4. Het bepaalde in artikel 670 BW, eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst), is voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van dit artikel, alsmede voor werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, niet van toepassing.
 - 5. Het bepaalde in artikel 7:670 eerste lid BW is eveneens niet van toepassing voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 BW te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Artikel 5

Dienstrooster en arbeidsduur

- 1.
 - a. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 40 uur.
 - b. De in onderdeel a genoemde arbeidsduur wordt verkort door het toekennen van 182 uur arbeidsduurverkorting per jaar. In bijlage V is de berekeningswijze van de arbeidsduurverkorting opgenomen.
- 2. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een periode van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

- b. Een tweeploegendienstrooster dat een periode van tien weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
 - c. Voor werknemers in volcontinuidienst geldt een vijfploegendienstrooster met een gemiddelde roostermatige werktijd van 33,6 uur per week op jaarbasis. De roosters zullen in overleg met de Ondernemingsraad zodanig worden vastgesteld, dat een aaneengesloten vakantie van maximaal 21 kalenderdagen in de zomerperiode voor alle betrokkenen mogelijk is.
 3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een halfuur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
 4.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf dagen van de week tussen 06.00 en 18.00 uur.
 - b. In tweeploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, en wel beurtelings in een ochtend- en middagdienst afgewisseld door roostervrije dagen
 - c. In volcontinuidienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
 - d. Werkgever kan – in afwijking van het onder a, en b van dit lid 3 bepaalde – besluiten een afdeling, indien de bedrijfsomstandigheden zich daartegen niet verzetten en bovendien de meerderheid van de werknemers van de desbetreffende afdeling daarom verzoekt, (al dan niet tijdelijk) gedurende vier dagen per week negen uren te laten werken.
 5. Iedere werknemer ontvangt van zijn werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
Definitieve overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.
 6.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
 - b. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet verplicht worden overwerk te verrichten.
 7. **Leeftijdsbewust Personeelsbeleid**
 1. Werknemers van 55 jaar en ouder met een volledige arbeidsovereenkomst kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen.
Deze vrije tijd bedraagt maximaal per kwartaal:

voor 55-jarigen:	8 uur
voor 56-jarigen:	12 uur
voor 57-jarigen:	16 uur
voor 58-jarigen:	20 uur
voor 59-jarigen:	24 uur
voor 60-jarigen:	28 uur
voor 61-jarigen:	32 uur
voor 62-jarigen en ouder:	36 uur.
 2. Over bovenstaande uren zal 100% van het maandinkomen worden betaald.
 3. De wijze waarop de uren per kwartaal zullen worden opgenomen zal in onderling overleg tussen de bedrijfsleiding en de betrokkene en rekening houdend met de shiftbezetting en bedrijfsomstandigheden worden geregeld en worden vastgelegd in een rooster. Deze uren

dienen in het desbetreffende kwartaal te worden opgenomen en kunnen derhalve niet worden opgespaard.

4. In geen geval zullen deze uren door een betaling in geld mogen worden vervangen.
5. De in dit lid bedoelde rechten worden verworven met ingang van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de desbetreffende leeftijd is bereikt.

8. **Duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers**

1. Teruggerekend vanaf de AOW leeftijd minus 7 jaar en vier maanden kunnen werknemers op vrijwillige basis, met inlevering van de faciliteiten van artikel 5 lid 7 en met inlevering van de extra vakantiedag die op 60 jarige leeftijd ontstaat (artikel 12 lid 3), 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5 lid 1 en 2 gaan werken. In beginsel vindt de arbeidsduurverkortings plaats door één dag per week minder te werken.
2. Voor de uren waarop niet gewerkt wordt zal 80% van het maandinkomen worden doorbetaald. Over het percentage dat er niet wordt gewerkt, vindt geen opbouw van vakantierechten plaats.
3. Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt zal in overleg en rekening houdend met de shiftbezetting en bedrijfsomstandigheden plaatsvinden.
4. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst.
5. De betrokkene zal altijd 3 maanden vooraf aangeven gebruik te willen maken van de regeling. Werknemers met wie een parttime arbeidsovereenkomst is overeengekomen van minder dan 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5 lid 1 en 2 komen niet in aanmerking voor deze regeling.
6. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling en vervolgens minder dan 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5 lid 1 en 2 gaat werken, komt op de datum dat deze kortere arbeidsduur ingaat niet meer in aanmerking voor deze regeling. De werknemers die gebruik maken van deze regeling kunnen niet verplicht worden tot meerwerk of overwerk. In geval de werknemer wel meerwerk of overuren verricht is voor de betreffende uren de normale beloning van toepassing voor meerwerk en overwerk van deze cao.

Artikel 5a

Deeltijdwerk

1. Deeltijdwerk is in beginsel mogelijk in alle functies en op alle niveaus.
2. De werkgever reageert binnen een maand op een verzoek van een werknemer om in deeltijd te mogen werken. Indien het verzoek op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen wordt afgewezen, dient dit schriftelijk gemotiveerd te worden.
Een werknemer kan een dergelijke afwijzing ter toetsing voorleggen aan de Ondernemingsraad.
3. De vakvereniging ontvangt jaarlijks een overzicht van het aantal verzoeken van werknemers om in deeltijd te werken, het aantal verzoeken dat gehonoreerd werd en het aantal afgewezen verzoeken voorzien van bijbehorende motivatie.
4. Wanneer de werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voorheen geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag van 16,3% betaald.

5. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een fulltime werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 6

Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers worden op basis van het functiewaarderingsstelsel IFA ingedeeld in één der functiegroepen A t/m I.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaar. De leeftijdsschaal wordt uitsluitend toegepast op werknemers die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van de functie vereist zijn, alsmede op uitzendkrachten en leerlingen. Leerlingen die op een vaste formatieplaats worden benoemd, zullen vanaf dat moment worden ingeschaald in de salarisschaal gebaseerd op 0 functiejaar.
2.
 - a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij definitieve tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in b van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. De werknemers worden hiervoor beloond volgens het in artikel 7 lid 6 bepaalde.
3.
 - a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerst daaropvolgende maand in de lagere salarisschaal ingedeeld.
4.
 - a. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is ingedeeld, alsmede van de functie omschrijving en de functiegroep waarin die functie is ondergebracht.
 - b. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is ingedeeld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe leidinggevende, naast hogere leidinggevende of de afdeling HR).
 - c. De datum van ontvangst van het bezwaar wordt de werknemer medegedeeld.

Indien langs de onder b aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de vakverenigingsdeskundigen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij functiedeskundigen van EVZ aanwezig zijn.

De functiedeskundigen van EVZ en de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de leiding van het bedrijf en doen gezamenlijk een bindende uitspraak waartegen slechts beroep bij de civiele rechter mogelijk is.

- d. Indien het verzoek tot herclassificatie gehonoreerd wordt, zal indeling in de hogere functiegroep plaatsvinden met terugwerkende kracht tot de datum van ontvangst van het bezwaar.

Artikel 7

Toepassing van de salarisschalen

1. De maandsalarissen van de werknemers die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden éénmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 6 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers die op grond van het in artikel 6 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2. Leerlingen, behoudens voor zover zij overeenkomstig artikel 6 lid 1b op een vaste formatieplaats zijn benoemd, werknemers die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken en uitzendkrachten die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris van hun leeftijdsklasse met ingang van de maand waarin zij jarig zijn (leeftijdsschaal). Na het bereiken van de desbetreffende maximumleeftijd wordt een functiejaar toegekend per 1 januari eerstvolgend indien de leerling voor 1 juli jarig is.
3.
 - a. De werknemer die over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van de functie vereist zijn, ontvangt vanaf dat moment het maandsalaris bij 0 functiejaren van de salarisschaal welke behoort bij de functie.
 - b. Werknemers die de in hun salarisschaal voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat zij op 1 januari na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functiejaarschaal).
 - c. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
4. In afwijking van het in lid 3 bepaalde kan aan de werknemer, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 5 a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend als in verband met de in lid 5 onder b benoemde

salarisverlaging nodig zijn.

- c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 6 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 5 onder c bedoelde inschaling te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul functie jaren te belonen zullen hem – in overeenstemming met die ervaring – functie jaren worden toegekend.
- 5.
- a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die ingedeeld is in de functie jaren schaal, bedraagt de verhoging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij nul functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder b van een werknemer die ingedeeld is in de functie jaren schaal, bedraagt de verlaging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij nul functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 6 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, van een werknemer die de functie jaren schaal is ingedeeld, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 4 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris en blijft nominaal gehandhaafd, doch wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal zoveel mogelijk in het maandsalaris verwerkt.
- 6.
- a. Een werknemer die ofwel gedurende ten minste vijf aaneengesloten dagen of diensten, dan wel gedurende vijf of meer dagen of diensten per kalendermaand een werknemer met een hoger ingedeelde functie volledig heeft vervangen, ontvangt per volledig vervangen dienst een toeslag op zijn maandsalaris.

Deze toeslag bedraagt:
0,32% als de vervangende functie één schaal hoger is ingedeeld;
0,48% als de vervangende functie twee schalen hoger is ingedeeld;
0,64% als de vervangende functie drie of meer schalen hoger is ingedeeld.
 - b. Per maand wordt de hier bedoelde toeslag over ten hoogste twintig diensten toegekend.
 - c. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarisgroep voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden.
 - d. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers bij wier functie-indeling reeds met het vervangen van andere functies is rekening gehouden.
7. Bij indeling in een lagere schaal vanwege tewerkstelling in passende arbeid op basis van medische redenen, van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn

oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 4 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Bij de vaststelling van deze persoonlijke toeslag zal rekening worden gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris, doch wordt wel aangepast op basis van de bij deze overeenkomst afgesproken collectieve verhogingen.

Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt deze toeslag zoveel mogelijk in het maandsalaris verwerkt.

8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.
9. Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand op de bankrekening van de werknemer gestort.

Artikel 7A

1. Salarisverhoging

De feitelijke salarissen en de salarisschalen worden per 1 augustus 2023 met 10% verhoogd.

2. Variabele Bonus

Per 1 augustus 2023 is een variabele bonus van toepassing. De eerste uitbetaling vindt plaats in april 2024 over de periode 1 augustus tot en met 31 december 2023. Daarna is de periode het kalenderjaar.

Besluitvorming over de jaarlijkse doelstellingen en de weging vindt plaats in overleg met de Ondernemingsraad en het Managementteam. De uitkering is minimaal 1,5% (75%) en maximaal 2,5% (125%) van het basis jaarsalaris.

De opbouw van de doelen

- De doelstellingen zijn gebaseerd op de hoofd indicatoren:
 - Proactieve Veiligheid voor medewerkers
 - Kwaliteit & Milieu (Quality & Environment)
 - Crush & Raffi doelstellingen.
- Impact van externe factoren worden meegenomen in het uiteindelijke resultaat.
 - Bijvoorbeeld: *bij het ontvangen van beschadigde bonen worden de witmeelvet resultaten van die periode weggelaten uit het jaarresultaat.*
- Bovenstaande doelen dragen bij aan de algemene doelstellingen van de Bunge Netherlands fabriek. Een goede operationele discipline zal een verbetering van deze indicatoren betekenen.

Overige bepalingen

- a. Bij indiensttreding gedurende het jaar geldt de variabele bonus naar rato. Deze regeling geldt tevens voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers die op eigen initiatief uit dienst treden gedurende het jaar krijgen geen bonus. Voor werknemers die met een regeling of pensioen gaan, geldt dat zij pro rato worden nabetaald.
- b. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid van langer dan 6 maanden in het kalenderjaar, geldt een Variabele Bonus naar rato.

- c. De uitbetalingsgrond voor de Variabele Bonus is het basis jaarsalaris over het betreffende boekjaar. De bonusbetalingen zijn onderworpen aan de loonheffing. Bonusbetalingen worden niet opgenomen in de (pensioen) salarisgrondslag.
- d. Uitbetaling van bonussen zal in april plaatsvinden over het voorgaande kalenderjaar.

Artikel 8

Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling wordt mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

- a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt per maand een toeslag op het maandsalaris gegeven, tenzij de voorziening onder c van dit lid van toepassing is.
De toeslag voor geregelde arbeid in ploegendienst is gebaseerd op de volgende percentages van het maandsalaris per dienst en uitgedrukt in een gemiddeld percentage per maand:

maandag tot en met vrijdag
dagdienst/ochtenddienst : 0%
middagdienst/avonddienst : 25%
nachtdienst : 35%
zaterdag en zondag
ochtenddienst : 45%
middagdienst : 55%
nachtdienst : 65%

Voor arbeid in de verschillende diensten wordt volgens deze berekening als toeslag van het maandsalaris betaald, voor:

Volcontinudienst 30%

- b. Indien een werknemer niet gedurende een gehele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen totdat het lagere beloningspercentage bereikt is:
 - 1. Indien zij langer dan drie maanden, maar korter dan een halfjaar, in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke rooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand.

2. Indien zij een halfjaar, doch niet langer dan drie jaar, in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende maand.

3. Indien zij langer dan drie jaar, doch niet langer dan vijf jaar, in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke toeslag gedurende de lopende en volgende maand:

gedurende twee maanden	80% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende twee maanden	60% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende één maand	40% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende één maand	20% van het verschil in percentage in ploegengeld.

4. Indien zij langer dan vijf jaar in ploegendienst hebben gewerkt doch nog geen 55 jaar zijn: de oorspronkelijke ploegentoeslag gedurende de lopende en volgende maand:

gedurende vier maanden	80% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende vier maanden	60% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende drie maanden	40% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende drie maanden	20% van het verschil in percentage in ploegengeld.

5. Indien zij langer dan vijf jaar in ploegendienst hebben gewerkt en 55 jaar of ouder zijn: de oorspronkelijke ploegentoeslag gedurende de lopende en volgende maand:

gedurende 24 maanden	80% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende 24 maanden	60% van het verschil in percentage in ploegengeld;
daarna tot de datum van ploegengeld.	50% van het verschil in percentage in pensionering

6. De werknemer die ten minste vijf jaar in ploegendienst heeft gewerkt en 55 jaar of ouder is en ten gevolge van medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster en die bovendien als gevolg van deze overplaatsing een lager maandinkomen ontvangt, behoudt – rekening houdend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten en artikel 14 lid 1 – zijn maandinkomen, zoals hij dat voor de overplaatsing ontving.

- d. Werknemers van 55 jaar en ouder die op 1 januari 2014 langer dan 5 jaar in ploegendienst werkzaam zijn geweest kunnen op hun verzoek in dagdienst worden geplaatst, mits een gelijkwaardige vervangende dagdienstfunctie beschikbaar is. Kandidaten kunnen hiertoe op een wachtlijst geplaatst worden. De plaatsing op deze wachtlijst wordt behalve door medische urgentie bepaald al naar gelang het aantal jaren dat in ploegendienst is gewerkt.

De oorspronkelijk verdiende ploegentoeslag wordt als volgt afgebouwd:

gedurende de lopende en volgende maand	100%;
gedurende 24 maanden	80% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende 24 maanden	60% van het verschil in percentage in ploegengeld;
daarna tot de datum van pensioneringploegengeld.	50% van het verschil in percentage in

Het pensioengevend salaris wordt bevroren op het oorspronkelijke niveau, totdat mettertijd het inkomen dit niveau overschrijdt.

3. **Vergoeding voor consignatie**

Werknemers die in opdracht van de werkgever op elke dag van de week geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op:

maandag t/m vrijdag	1% van hun maandsalaris,
zaterdag, zon- en feestdagen	3% van hun maandsalaris.

Werknemers zullen in een periode van drie weken niet meer dan één week aaneengesloten geconsigneerd zijn. In de week dat een werknemer geconsigneerd is, wordt voor diezelfde werknemer geen roostervrije dag ingepland.

Voor geregelde arbeid in consignatiedienst wordt per maand een toeslag op het maandsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per maand:

▪ één week consignatiedienst, twee weken niet	16,3%
▪ één week consignatiedienst, drie weken niet	12,2%
▪ één week consignatiedienst, vier weken niet	9,8%
▪ één week consignatiedienst, vijf weken niet	8,1%

Ingeval van oproeping geldt bovendien dat per keer ten minste twee overuren vergoed zullen worden. Van een oproep is sprake indien de werknemer daadwerkelijk moet opkomen.

Werknemers van 55 jaar en ouder zullen alleen op basis van vrijwilligheid kunnen worden geconsigneerd. Werknemers van wie de gezondheidstoestand het niet toelaat om geconsigneerd te zijn, zullen worden vrijgesteld van consignatie. Hiervoor dient een medische verklaring te worden overlegd.

Afbouwregeling consignatietoelage

Werknemers die anders dan op eigen verzoek geen consignatie meer vervullen, hebben overeenkomstig artikel 8 lid 2 c en d recht op een afbouwregeling.

4. **Beloning voor overwerk**

- a. Overwerk is in opdracht van de werkgever verrichte arbeid boven de normale arbeidsduur volgens het toepasselijke dienstrooster.
Als overwerk wordt onder meer beschouwd het werken op een roostervrije dag, indien dit geschiedt in het kader van de eigen functie.
- b. Onvermijdelijk overwerk dat direct betrekking heeft op de werkzaamheden in de eigen functie, kan, exclusief de toeslag worden gecompenseerd in vrije tijd voor zover het tegoed aan tijd voor tijd uren de 80 uur niet overschrijdt. Bij overschrijding is compensatie in vrije tijd niet mogelijk en zullen zowel de gewerkte overuren en de toeslag worden uitbetaald. De tijd voor tijd uren mogen echter niet worden gecompenseerd op zaterdagen, zondagen of feestdagen.
Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c genoemde beloning in mindering gebracht, en wel met 0,64% per uur.
- c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen (overwerk) bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:

1. uren op maandag 06.00 uur t/m vrijdag 23.00 uur : 0,96%
2. vrijdag 23.00 uur t/m maandag 06.00 uur : 1,28%
3. uren op feestdagen : 1,92%
4. uren op roostervrije dagen van personeel in volcontinuïedienst:
 - a. op maandag tot en met vrijdag : 1,28%
 - b. op zaterdag en zondag : 1,92%
 - c. op feestdagen : 2,56%
 - d. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 10.
 - e. Over overuren wordt geen ploegentoeslag betaald.
5. uren op roostervrije dagen van personeel in 2-ploegendienst:
 - a. op maandag tot en met vrijdag : 1,12%
 - b. op zaterdag en zondag : 1,60%
 - c. op feestdagen : 2,24%
 - d. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 10.
 - e. Over overuren wordt geen ploegentoeslag betaald.

5. **Verschoven uren**

- a. Verschoven uren zijn uren gedurende welke in opdracht van de werkgever arbeid is verricht buiten het toepasselijke dienstrooster doch binnen de volgens dienstrooster geldende normale arbeidsduur. De werknemer kan maximaal 12 keer per jaar in verschoven diensten werken waarbij het gaat om maximaal twee gelijke diensten. De werkgever zal de werknemer hierover minimaal vierentwintig uur van tevoren informeren.
- b. Per gewerkt verschoven uur worden de volgende toeslagen op het maandsalaris gegeven:

a. op maandag tot en met vrijdag	: 0,32%
b. op zaterdag en zondag	: 0,64%
c. op feestdagen	: 1,28%

Ingeval er voor de dagdienst sprake is van een volledig verschoven dienst buiten het normale dienstrooster, wordt een toeslag betaald van 0,64% per uur.

- c. Werknemers in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder b van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,92% van het maandsalaris; deze toeslag bedraagt 1,28% van het maandsalaris indien de tussenliggende rust 16 uur bedraagt. Deze toeslag wordt verkregen, indien de overplaatsing geldt voor vijf of meer diensten. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende vijf diensten in een afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
- d. Over verschoven uren wordt geen ploegentoeslag betaald.
- e. Op verzoek van de werknemer wordt de vergoeding voor verschoven uren gecompenseerd in tijd, voor zover het tegoed aan tijd voor tijd de 80 uur niet overschrijdt. Bij overschrijding is compensatie in vrije tijd niet mogelijk en zal de vergoeding voor verschoven uren worden uitbetaald. De tijd voor tijd uren mogen niet worden gecompenseerd op zaterdagen, zondagen of feestdagen.
- f. Dit artikel is niet van toepassing op wachtchefs, shift supervisors en/of vergelijkbare leidinggevende functies.

6. Vergoeding voor extra opkomen

De werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt daarvoor een vergoeding over zijn maandsalaris van:

1,62% op maandag tot en met vrijdag

2,43% op zaterdag en zondag

2,70% op feestdagen

Tevens ontvangt deze werknemer een vergoeding voor extra gemaakte reiskosten. Deze vergoeding bedraagt € 0,19 netto en € 0,21 bruto per kilometer.

Artikel 9**Slaapurenregeling**

1. De regeling is een rustregeling ten behoeve van de geconsigneerde werknemer zodat hij na een nachtelijke oproep voldoende rust krijgt alvorens weer aan het werk te gaan
2. Deze regeling geldt voor een oproep tussen 23.00 uur en 07.00 uur van zondagavond tot vrijdagochtend.
3. Indien de geconsigneerde werknemer tussen 23.00 uur en 07.00 uur twee of meer keer opgeroepen wordt, is betrokkene de aansluitende dagdienst vrij.
4. Bij één oproep tussen 23.00 uur en 07.00 uur van zeven uur of langer is betrokkene de aansluitende dagdienst vrij.
5. Na een oproep tussen 23.00 uur en 07.00 uur heeft de geconsigneerde werknemer recht op een rustperiode van 11 uur. Loopt deze rust door in de normale dagdienst dan worden die uren doorbetaald. De eindtijd van de normale dagdienst blijft gelijk.
6. De geconsigneerde werknemer, die een oproep van twee uur of langer heeft uitgevoerd, waarbij die oproep minder dan twee uur voor aanvang van de dagdienst is geëindigd, heeft de keuze de dienst vol te maken door middel van verschoven uren en normale uren, of eerst negen uur afwezig te zijn.
7. Indien de werknemer onder lid 6 kiest de dienst vol te maken, zal het aantal gewerkte uren (incl. de 's nachts gewerkte uren) maximaal zeven bedragen.
Het aantal van zeven uur kan tevens bereikt worden door:
 - het afboeken van compensatie-uren
 - tijd-voor-tijd
 - opname van een kortere afwezigheidsduur
 - doorstaan na einde oproep.
8. De oproep die aanvangt voor 23.00 uur en voortduurt tot minimaal een uur na 23.00 uur zal ter bepaling van twee of meer oproepen worden meegeteld.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze overeenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en éénmaal in de vijf jaar op 5 mei, de dag waarop de Nationale Bevrijding wordt gevierd.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
3. Werknemers in volcontinudienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt, een toeslag van 0,96% van hun maandsalaris per op die dag gewerkt uur. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan deze toeslag in vrije tijd worden opgenomen.
4. Aan werknemers in volcontinudienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, kan voor deze feestdag vrije tijd worden gegeven zonder inlevering van snipperuren.

Artikel 11

Kort verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren 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. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de begrafenis of crematie, bij overlijden en begrafenis/crematie van de partner, eigen kind of adoptie-/pleegkind, schoonzoon, schoondochter, ouders en schoonouders van de werknemer.
- b. Gedurende één dag wegens het overlijden en één dag bij de begrafenis/crematie van de grootouders, grootouders van de partner, broer, zuster, zwager en schoonzuster, kleinkind van de werknemer.
- c. Gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer.
- d. Gedurende twee dagen bij huwelijk van de werknemer.
- e. Gedurende één dag bij huwelijk van een kind, adoptie-/pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster.
- f. Gedurende tien dagen bij bevalling van de partner (zie ook art. 11 lid 3).
- g. Gedurende één dag bij 25-jarig en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer.
- h. Gedurende één dag bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.

- i. Gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon of bij Grote Professie van een kind of adoptie-/pleegkind.
 - j. Gedurende één dag voor het afleggen van vakexamens, mits de cursus gevolgd is in overleg met de werkgever.
 - k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.
 - l. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter, de tandarts en aan een specialist (in geval van een noodzakelijk bezoek van een specialist in een ziekenhuis maximaal vier uren), voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden afspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden.
 - m. Gedurende twee dagen bij verhuizing van een werknemer die een zelfstandige huishouding voert, evenwel met dien verstande dat slechts éénmaal per jaar deze extra verzuimdagen kunnen worden toegekend.
 - n. Huwelijk/Partnerschap: Daar waar sprake is van 'gehuwd' of echtgenoot/echtgenote worden hiermee gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gemeenschappelijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting dan wel op een andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Daar waar sprake is van 'huwelijk' wordt hiermee gelijkgesteld: geregistreerd partnerschap.
2. Aan werknemers, leden van een vakvereniging, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan (statutair) voorgeschreven landelijke of districtsgewijze vergaderingen van hun vakvereniging of aan door hun vakvereniging georganiseerde vormings- en/of bijscholingsbijeenkomsten, wordt mits daartoe tijdig het verzoek door de bestuurder van de desbetreffende vakvereniging is gedaan en de normale bedrijfsgang er niet door wordt verstoord, de daarvoor noodzakelijke arbeidsduur vrij met behoud van salaris gegeven. Viermaal per jaar kunnen leden van de vakvereniging vrijaf met behoud van salaris ontvangen, ten behoeve van het bijwonen van bijeenkomsten van de Centrale Contact Commissie. Leden van de bedrijfsledengroep die werkzaam zijn in ploegendienst krijgen zo nodig, mits de werkzaamheden dit toelaten, doorbetaald verlof om de kadergroepvergaderingen bij te wonen.
3. Aanvullend geboorteverlof
- Werknemer heeft gedurende 5 dagen recht op betaald geboorteverlof na bevalling van de partner; daarnaast heeft werknemer het recht om aanvullend geboorteverlof voor 5 maal de wekelijkse arbeidsduur op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV van 70% van het (maximum-)dagloon.
- Werkgever vult deze uitkering aan tot:
- 100% van het oorspronkelijke salaris gedurende 2 maal de wekelijkse arbeidsduur;
 - 85% van het oorspronkelijke salaris gedurende 3 maal de wekelijkse arbeidsduur;
 - Gedurende de gehele periode van aanvullende geboorteverlof wordt de pensioenpremie gecontinueerd op de oorspronkelijke arbeidsduur.

4. Het bepaalde in artikel 628 van het BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in het geval dat een werknemer wordt geschorst door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement.

In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale maandinkomen, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 12

Vakantie

1. Een vakantiejaar valt samen met een kalenderjaar.
2. Onder werkdagen wordt verstaan de dagen waarop een werknemer volgens dienstrooster moet werken.

3. **Vakantierechten**

Iedere werknemer heeft per volledig gewerkt vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris als volgt:

werknemers tot en met 39 jaar:	25 dagen
werknemers van 40 t/m 43 jaar:	26 dagen
werknemers van 44 t/m 47 jaar:	27 dagen
werknemers van 48 t/m 51 jaar:	28 dagen
werknemers van 52 t/m 55 jaar:	29 dagen
werknemers van 56 t/m 59 jaar:	30 dagen
werknemers van 60 tot AOW-leeftijd:	31 dagen

Deze vakantie wordt ten dele aaneengesloten genoten en voor het overige in de vorm van snipperdagen. De roosters zodanig worden vastgelegd dat een aaneengesloten vakantie voor alle werknemers mogelijk is. De aaneengesloten vakantie zal gedurende de zomervakantie van het basisonderwijs in de regio maximaal 21 kalenderdagen bedragen.

Voor de vaststelling van die 21 dagen wordt als eerste dag genomen de eerste werkdag die samenvalt met een vakantiedag.

Indien een hele snipperdag wordt opgenomen op een dag waarop volgens rooster acht uur of minder wordt gewerkt, wordt één dag op het vakantietegoed in mindering gebracht. Indien een hele snipperdag wordt opgenomen op een dag waarop volgens rooster langer dan acht uur wordt gewerkt, wordt het vakantietegoed verminderd met één dag, alsmede met het aantal uren dat volgens rooster meer dan acht uur gewerkt wordt.

4. Een werknemer die nog geen twaalf maanden in dienst is van de werkgever, heeft, in afwijking van het in lid 3 bepaalde, voor elke gewerkte maand in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel der vakantie met behoud van salaris.

5. **Berekening aantal dagen vakantie**

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal, indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

6. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

Een werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever de hierna in lid 12 d bedoelde verklaring over te leggen waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

7. Tijdstip der aaneengesloten vakantie

- a. De werkgever kan het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzetten teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemer de aaneengesloten vakantie te geven; de werknemers zijn gehouden gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie te gaan.
- b. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 6 van dit artikel voldoende zijn voor de sub a 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 sub b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

8. Snipperdagen

- a. Twee snipperdagen kunnen door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad aangewezen worden om collectief door het gezamenlijke personeel te worden genoten. De werknemer kan de overige vrije snipperdagen eventueel in de vorm van halve dagen opnemen op de dagen welke in overleg met de werkgever worden vastgesteld. De betrokken snipperdagen zullen schriftelijk en tijdig (dat wil zeggen minimaal drie werkdagen van tevoren) bij de directe chef worden aangevraagd. Snipperdagen aangevraagd en toegekend langer dan twee weken tevoren, zullen worden gehonoreerd, tenzij onvoorziene omstandigheden dit onmogelijk maken.
- b. Aanvragen van snipperdagen door werknemers op een voor hen geldende religieuze feestdag, zullen met voorrang worden behandeld.

9. Vakantie buiten het vakantiejaar

Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet voor het einde van het vakantiejaar heeft opgenomen, danwel heeft aangewend voor de tijdspaarregeling, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

10. Het niet-verwerven van vakantiedagen gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantiedagen over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b.
 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
 - zwangerschap of bevalling.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

11. Samenvallen van vakantierechten met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 10 sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 11, lid 1 sub a, b, c, d, e, g en k, l, m, gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien één der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt 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 die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 11, lid 1 sub a, b, c, d, e, g en k, l, m, 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 bepalingen van de Ziektewet 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 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.

12. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke dag vakantie een bedrag worden uitbetaald als bedoeld in lid 13.
- c. Indien de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst te veel vakantie heeft genoten, is hij verplicht het over deze dag(en) doorbetaalde salaris aan de werkgever terug te betalen.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

13. Doorbetaling van het salaris

Met betrekking tot het doorbetalen van het salaris als bedoeld in lid 3 en 4 en met betrekking tot het bedrag als bedoeld in lid 12 b geldt dat voor elke dag vakantie wordt betaald een bedrag gelijk aan het salaris berekend over de door de vakantie vervallen werkuren van het dienstrooster.

14. Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan bepalen dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen. Slechts zoveel werknemers kunnen in een bepaald tijdvak hun aaneengesloten vakantie opnemen als de voortgang van het bedrijf toelaat. Een vakantierooster zal in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld.

Artikel 13**Vakantietoelage**

1. Aan de werknemer die op 1 juni van een volledig jaar in dienst van de werkgever is, wordt een vakantietoelage betaald ten bedrage van 8% van 12 x het normale maandinkomen dat hij bij de werkgever verdient, met inachtneming van een minimum voor vakvolwassen werknemers, dat overeenkomt met het maandsalaris van schaal D met nul functie jaren.
2.
 - a. De werknemer die na 1 juni van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig gedeelte van de in lid 1 genoemde vakantietoelage.
 - b. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt voor 1 juni, ontvangt over de duur van de arbeidsovereenkomst sinds 1 juni van het voorgaande jaar een evenredig gedeelte van de in lid 1 bedoelde vakantietoelage.
 - c. Bij de berekening van de vakantietoelage worden buiten beschouwing gelaten overwerkelden, reeds toegekende extra uitkeringen en de vakantietoelage zelve.

Artikel 13a**Extra uitkering**

De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand november een extra uitkering van een maandinkomen, gebaseerd op het laatstgenoten maandinkomen. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging in het maandinkomen is opgetreden doordat, ofwel de individueel overeengekomen arbeidsduur, ofwel het dienstrooster is gewijzigd, zal bij de vaststelling van de extra uitkering hiermee rekening worden gehouden. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, heeft recht op de hiervoor genoemde extra uitkering naar evenredigheid.

Artikel 14**Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1.
 - a. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
 Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
 Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
 Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, worden doorbetaald.
 - d.1 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
 Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Indien de werknemer in deze periode in het kader van zijn re-integratie werkt bij werkgever, ontvang hij over de gewerkte uren, waaronder begrepen de gewerkte uren op basis van arbeidstherapie 100% van zijn maandinkomen.
 - d.2 De werknemer die na de tweede periode van 52 weken op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de UWV, ontvangt uiterlijk in het derde ziektejaar alsnog over het tweede ziektejaar een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.
 - e. **Aanvulling maandinkomen na de periode van 104 weken voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard.**
 Voor de werknemer die op grond van de wet voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal geen ontslag om reden van verminderde arbeidsgeschiktheid door de werkgever worden aangevraagd.
 In het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal een inkomenssuppletie tot tenminste 75% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden. In het vierde jaar zal een inkomenssuppletie tot tenminste 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden. Vanaf het vijfde jaar vindt geen inkomenssuppletie meer plaats.
 - f. **Aanvulling maandinkomen na de periode van 104 weken voor werknemers die 35% - 80% ongeschikt zijn verklaard.**
 Voor de werknemer die op grond van de wet voor tenminste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, geldt gedurende het derde t/m het zevende jaar een werkgarantie voor de volledige resterende verdien capaciteit.
 - g. De leden 1 d.2 t/m f treden in werking op het moment dat de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen in werking treedt (WIA).
 - h. Indien op grond van de Wet Verbetering Poortwachter voor de werkgever sprake is van een verlengde loondoorbetalingverplichting zal de loondoorbetalingverplichting conform lid 1 sub a van evenredige toepassing zijn. Indien aansluitend op de periode van loondoorbetaling sprake is van een aanvullingsverplichting conform lid 1 sub b kan de periode van loondoorbetaling en aanvulling tezamen niet meer bedragen dan 104 weken inclusief de perioden zoals genoemd in artikel 14 lid 1 sub a en sub b.
 Indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering uit te stellen is dit lid eveneens van toepassing.

- i. De loondoorbetalingverplichting voor de werkgever is eveneens van toepassing bij een deskundigen oordeel als de werknemer bij een onterechte weigering het aanbod tot vervangend werk alsnog terstond accepteert.
2. Vorenbedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer die naar het oordeel van de door de werkgever of door de uitvoeringsinstelling werknemersverzekering (UWV) aangewezen controlerende arts dan wel lekencontroleur de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft. De werknemer is verplicht aan deze personen de door hen gevraagde inlichtingen te verstrekken en desverlangd toegang tot zijn woning te verschaffen.
3. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, verbeurt hij eveneens iedere aanspraak op de in lid 1 van dit artikel bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen.
4. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisdering kan doen gelden.
5. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in lid 1 van dit artikel geregelde bovenwettelijke aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten 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 derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een collectieve WGA-hiaat verzekering. De premie van de verzekering komt voor rekening van de werknemer.

6. Werkgever betaalt het op het nettoloon van werknemers te verhalen deel in de WGA -premie tot een maximum van 0,25%.

Artikel 15

Nadere bepalingen

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een bedrijfsreglement inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.
2. Bepalingen uit het bedrijfsreglement, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, zijn nietig.

Artikel 16

Pensioenregeling

De werknemer neemt deel aan het Molenaarspensioenfonds. De bijdrage aan de pensioenpremie is voor de werknemer voor de looptijd van deze cao vastgesteld op 5% van de pensioengrondslag, met uitzondering van die werknemers die door overgang van onderneming per 1 maart 2017 in dienst van Bunge Netherlands B.V. zijn gekomen. Voor deze werknemers geldt dat zij de bijdrage aan de pensioenpremie betalen die eerder ook op hen van toepassing was tijdens het Cargill dienstverband.

Artikel 17

BHV

Werknemers die opgeleid en aangesteld zijn als Bedrijfshulpverlener in de Bunge BHV organisatie ontvangen hiervoor een vergoeding, die wordt uitgekeerd in de maand juni. De hoogte van de vergoeding is als volgt:

€ 150 per jaar voor BHV
€ 150 per jaar voor ademlucht
€ 150 per jaar voor EHBO

Artikel 18**Tussentijdse wijziging**

- 1) Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen Sociaal-Economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten overleg kunnen worden gepleegd over eventueel aan te brengen wijzigingen in genoemde bepalingen.
- 2) Indien het overleg bedoeld in lid 1 niet binnen twee maanden tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van één maand op te zeggen.

Artikel 19**Duur van de collectieve overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vangt aan op 1 augustus 2023 en eindigt op 31 oktober 2024 van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is.

Aldus opgesteld en getekend

Partij ter ene zijde:

Bunge Netherlands B.V.
Directie

De partij ter andere zijde:

FNV te Utrecht

Bijlage I

Functie-indeling
als bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Bunge Nederlands B.V. te
Amsterdam

Groep	Aantal punten	Afdeling	Functiebenaming
A	65-100		
B	101-137		
C	138-175		
D	176-226	Logistiek	Logistiek Operator
		Productie	Operator I a
E	227-272	Logistiek	Allround Logistiek Operator
		Productie	Utility Operator/operator 1 b
		Maintenance	Magazijnbeheerder
		Laboratorium	Laborant
F	273-311	Productie	Operator II/Allround Operator
		Productie	Utility Coördinator
		Maintenance	Monteur WTB
		Maintenance	Monteur E&I
G	312-362	Logistiek	Supervisor Logistiek I
		Logistiek	Coördinator Logistiek
		Productie	Hoofdoperator
		Maintenance	Planner/werkvoorbereider
		Laboratorium	Lab Coördinator
H	363-413	Logistiek	Supervisor Logistiek II
		Maintenance	Voorman WTB
		Maintenance	Voorman ETD
I	414-461	Productie	Wachtchef
J	461-.....		

Bijlage II

Salarisschalen

Salarisschalen (functiejaarschalen) per 1 augustus 2023 (inclusief een verhoging van 10%)										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groep										
0	functiejaars	€ 2,882	€ 2,911	€ 3,025	€ 3,176	€ 3,335	€ 3,529	€ 3,741	€ 3,960	€ 4,195
1	functiejaar	€ 2,945	€ 2,980	€ 3,091	€ 3,247	€ 3,402	€ 3,606	€ 3,821	€ 4,050	€ 4,289
2	functiejaars	€ 3,011	€ 3,045	€ 3,161	€ 3,317	€ 3,480	€ 3,691	€ 3,907	€ 4,137	€ 4,386
3	functiejaars	€ 3,069	€ 3,111	€ 3,232	€ 3,386	€ 3,550	€ 3,765	€ 3,994	€ 4,225	€ 4,477
4	functiejaars	€ 3,137	€ 3,172	€ 3,292	€ 3,460	€ 3,622	€ 3,846	€ 4,079	€ 4,315	€ 4,571
5	functiejaars	€ 3,196	€ 3,238	€ 3,363	€ 3,527	€ 3,699	€ 3,926	€ 4,165	€ 4,401	€ 4,662
6	functiejaars		€ 3,299	€ 3,430	€ 3,598	€ 3,771	€ 4,004	€ 4,244	€ 4,487	€ 4,758
7	functiejaars			€ 3,496	€ 3,667	€ 3,848	€ 4,082	€ 4,326	€ 4,578	€ 4,852
8	functiejaars				€ 3,740	€ 3,919	€ 4,165	€ 4,412	€ 4,664	€ 4,945
9	functiejaars					€ 3,996	€ 4,239	€ 4,490	€ 4,754	€ 5,044
10	functiejaars						€ 4,316	€ 4,577	€ 4,842	€ 5,127
11	functiejaars							€ 4,659	€ 4,928	€ 5,226
Leefstijdschaal per 1 augustus 2023										
Groep		A	B	C	D	E	F			
16	jaar	€ 1,180	€ 1,194	€ 1,239	€ 1,300	€ 1,363	€ 1,441			
17	jaar	€ 1,465	€ 1,481	€ 1,537	€ 1,609	€ 1,693	€ 1,790			
18	jaar	€ 1,747	€ 1,769	€ 1,833	€ 1,921	€ 2,020	€ 2,137			
19	jaar	€ 2,030	€ 2,055	€ 2,133	€ 2,236	€ 2,350	€ 2,487			
20	jaar	€ 2,311	€ 2,344	€ 2,431	€ 2,550	€ 2,673	€ 2,833			

Instroomschaal ten behoeve van werknemers met een arbeidsbeperking

Voor werknemers met een arbeidsbeperking geldt een instroomschaal waarvan het aanvangssalaris is gebaseerd op 110% van het wettelijke minimum (jeugd) loon. Dit salaris zal bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst in 3 gelijke stappen van een half jaar worden opgetrokken naar de salarisgroep waarin de werknemer op basis van zijn functie behoort te worden ingedeeld.

Bijlage III

Normenkader arbeidstijden Bunge Netherlands B.V.

Normen	cao normenkader geldend bij Bunge conform de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007.
Maximumarbeidstijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).
Arbeidstijd per dienst	10 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).
Arbeidstijd per week	Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet).
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).
Overwerk	
Definitie overwerk	Overwerk is langer werken dan de "normale" wettelijke norm en is toegestaan bij incidentele onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar voor korte tijd aanleiding toe geeft.
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	<ul style="list-style-type: none"> • 12 uur per dienst; • 60 uur per week; • 48 uur gemiddeld over 13 weken.
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Tijdstip pauze in dienst	Geen voorschrift.
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	Hetzij 36 uur per 7x24 uur, hetzij 60 uur per 9x24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur).
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).
Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> • het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of • de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (bestuursrechtelijke norm).
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 06:00 uur arbeid wordt verricht
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	9 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)

Normen	cao normenkader geldend bij Bunge conform de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007.
Maximumarbeidstijd per week	Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet)
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet)
Overwerk bij nachtdiensten	
Definitie overwerk	Overwerk is langer werken dan de "normale" wettelijke norm en is toegestaan bij incidentele onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar voor korte tijd aanleiding toe geeft.
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	<ul style="list-style-type: none"> • 10 uur per dienst; • 60 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 13 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	Per 13 weken maximaal 28 nachtdiensten (52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen).
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	7
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹ met nachtdiensten	Geen norm
Consignatie²	
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 2 x 7 aaneengesloten etmalen
Consignatie voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (zonder consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week.
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week.
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur
Mededeling arbeidstijdpatroon	
Mededelingstermijn	28 dagen / 28 – 4 dagen / collectieve regeling / individuele instemming
Vaststelling arbeidstijdpatroon	
Bestendig en regelmatig patroon	Werkgever moet zorgen voor bestendig en regelmatig patroon
Toepasselijkheid	
Leidinggevenden en hoger personeel	Normstelling niet van toepassing voor: <ul style="list-style-type: none"> • Leidinggevenden > 2x WML • Hoger personeel > 3x WML tenzij men nachtarbeid of risicovolle arbeid verricht.

¹ Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.

² Een oproep tijdens consignatie is geen dienst. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Consignatie is eigenlijk niets anders dan de mogelijkheid om de rusttijdsvoorschriften uit de wet terzijde te schuiven, waarbij dan echter wel aan de wettelijke normstellingen voor consignatie moet worden voldaan.

Bijlage IV

Afspraken inzake vakantiewetgeving 2012

- Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een verjaringstermijn en een vervaltermijn. Het verschil is dat verjaring gestuit (tegengehouden) kan worden, en het verval niet.
- De wettelijke dagen krijgen een vervaltermijn. De aanspraak op de twintig wettelijke vakantiedagen vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Een uitzondering hierop is wanneer de werknemer redelijkerwijs niet in staat was de wettelijke dagen voor afloop van de vervaltermijn op te nemen.
- De bovenwettelijke dagen verjaren na vijf jaar.
- Bij verval of verjaring van vakantiedagen is er geen recht op uitbetaling van deze dagen.
- Bij het afboeken van vakantiedagen geldt niet langer "het oudste recht wordt als eerst opgenomen". In de nieuwe vakantiewetgeving wordt het recht wat als eerst dreigt te verjaren of te vervallen als eerst opgenomen.
- Tijdens ziekte vindt er volledige opbouw over de wettelijke dagen plaats, ook bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Over de bovenwettelijke dagen vindt alleen opbouw plaats over het laatste half jaar van de ziekte.
- Bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 mogen verkocht worden
- Verlofsparen zal weer ingevoerd worden indien dit wettelijk en fiscaal mogelijk is. Onder verlofsparen wordt bedoeld dat een bepaald aantal niet opgenomen vakantiedagen in een spaarregeling kunnen worden weggezet.

Bijlage V

Bijlage op grond van artikel 5 lid 1 CAO

**STANDAARDBEREKENING WERKUREN NA
ARBEIDUURVERKORTING IN UREN**

Bruto arbeidsduur per jaar (40x52)	2080
Arbeidsduurverkorting (ADV)	<u>-182</u>
Bruto arbeidsduur na ADV	1898
Vakantie	-200
Feestdagen	<u>-48</u>
Werkuren	1650

Bijlage VI

Procedure bezwaar en beroep

1. Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de IFA-methode voor functieonderzoek en -waardering. De procedure voor het beschrijven en waarderen van functies is eveneens overeengekomen met vakvereniging FNV. De toepassing van deze procedure zal door een ieder in acht worden genomen. In de procedure bezwaar en beroep is vastgelegd op welke wijze u bezwaar kunt maken en in beroep kunt gaan tegen:

1. De (hernieuwde) functieomschrijving, zoals vastgelegd tijdens het onderzoek, binnen drie maanden na het bekendmaken van het resultaat;
2. Vastgelegde informatie, bijvoorbeeld het indelingsformulier, ten behoeve van een vergelijking met een vastgelegde referentiefunctie;
3. De indeling in een functiegroep zoals bekendgemaakt door Human Resources en/of indien de indeling niet overeenstemt met uw gevoelens daarover.

2. Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen:

1. Bezwaarfase: in deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe chef en motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid, dan kan fase 2 worden ingezet;
2. Interne beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op de beroepscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid, dan kan fase 3 in gang worden gezet;
3. Externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op een commissie van externe deskundigen; één deskundige van de vakvereniging en één van de systeemhouder.

3. Procedurestappen

Aan u wordt schriftelijk meegedeeld in welke functie u bent aangesteld en in welke functiegroep uw functie is ingedeeld.

A. Bezwaarfase

Een bezwaar moet binnen drie maanden schriftelijk worden ingediend bij Human Resources. Deze periode van drie maanden begint op de dag dat de indeling van uw (hernieuwde) functiebeschrijving aan u is bekend gemaakt.

1. U kunt bezwaar aantekenen indien
 - U van mening bent dat uw functiebeschrijving waarop de indeling is gebaseerd, respectievelijk de informatie aan de hand waarvan de beschrijving is ingedeeld, niet in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of;
 - Indien u zich niet kunt verenigen met de indeling van uw functie.
2. Dit verzoek tot heroverweging van het resultaat dient u schriftelijk in te dienen bij Human Resources, met behulp van een daartoe opgesteld formulier. Na de indiening van dit formulier vindt op initiatief van Human Resources in eerste instantie een gesprek plaats tussen u en uw leidinggevende.
3. Indien uw leidinggevende het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat u alsnog akkoord gaat met de uitkomst van het gesprek, moet dit door uw leidinggevende schriftelijk worden meegedeeld aan Human Resources. Indien uw leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien u van mening bent dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, zal Human Resources hierover schriftelijk worden geïnformeerd door de leidinggevende respectievelijk de werknemer.

Het gesprek tussen u en uw leidinggevende dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden. Het betreffende gesprek wordt schriftelijk vastgelegd door uw leidinggevende in het hierboven genoemde formulier.

B. Interne beroepsprocedure

Binnen een maand na het gesprek en de schriftelijke vastlegging hiervan dient u schriftelijk intern beroep aan te tekenen bij Human Resources. U gebruikt hiervoor hetzelfde formulier als u heeft gebruikt in de bezwaarfase.

1. De beroepscommissie die uw intern beroep behandelt, bestaat uit vier tot vijf leden. Twee leden worden aangewezen door de Directie van Bunge, twee leden door FNV. Indien gewenst wordt het vijfde lid aangewezen door de vier voorgaande leden tezamen. De leden worden benoemd voor een periode van drie jaar. Door Bunge wordt aan de commissie een HR-functionaris toegevoegd die zal optreden als secretaris. De betreffende functionaris heeft geen stemrecht.
2. Indien gewenst, mogen de Directie van Bunge en de vakbond ook reserveleden benoemen. Deze reserveleden kunnen, onder meer, deelnemen aan de beroepscommissie indien de leden voor langere tijd zijn verhinderd om zittingen van de beroepscommissie bij te wonen. Ook zal een lid van de beroepscommissie tijdens een zitting worden vervangen door een reserve lid, indien een beroepszaak wordt behandeld over een functie die behoort tot de afdeling waar het lid werkzaam is of waaraan het lid leiding geeft.
3. De afdeling Human Resources draagt zorg voor een tijdige behandeling door de beroepscommissie en het beschikbaar stellen van alle documentatie omtrent het beroep.
4. De beroepscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het al dan niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan de afdeling Human Resources ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
5. Indien het bezwaar niet ontvankelijk wordt verklaard en de werknemer zich niet in dit besluit kan vinden, kan de werknemer schriftelijk de externe beroepsprocedure in gang zetten.
6. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de beroepscommissie. De commissie stuurt de betreffende functiebeschrijving terug naar de indelingscommissie voor een herindeling en schakelt de betrokken adviseur in voor het uitvoeren van een eventuele herziening van de functie-indeling. De uitslag van het onderzoek door de indelingscommissie en de gevolgen daarvan, dienen schriftelijk te worden vastgelegd en ter beschikking te worden gesteld aan de afdeling Human Resources voor afhandeling en mededeling aan de betrokken werknemer.
7. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne beroep, kan hij/zij schriftelijk de externe beroepsprocedure in gang zetten.
8. De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

C. Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep schriftelijk ingediend te worden.

1. In geval van een externe beroepsprocedure kunt u uw bezwaar voorleggen aan de externe beroepscommissie; een graderingdeskundige van de vakvereniging maakt hiervan deel uit. Als een werknemer zich niet wil laten vertegenwoordigen door een deskundige van de vakvereniging, kan EVZ

worden gevraagd een onpartijdige deskundige aan te stellen, aan wie de werknemer zijn bezwaar kan voorleggen.

2. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door een deskundige van de vakvereniging of door een onpartijdige deskundige zoals genoemd in lid 1. en een voorheen niet-betrokken adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is ingedeeld.
3. De in lid 2. genoemde externe deskundigen geven schriftelijk een bindend advies dat door alle partijen wordt gerespecteerd. De beroepscommissie wordt hierover geïnformeerd. De uitkomst wordt verder toegezonden aan de afdeling Human Resources. Laatstgenoemde handelt het externe beroep verder af.

Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na het interview met de werknemer bekend te maken. Het resultaat wordt schriftelijk bevestigd aan de werknemer.

Bijlage VII**Protocollaire afspraken CAO Bunge Netherlands B.V.**

1. **Stagevergoeding** : Per het nieuwe schooljaar (september) worden de stagevergoedingen voor elk niveau gelijkgetrokken tot EUR 750,- bruto per maand.
Daarnaast willen wij volgend kalenderjaar meer Beroeps Begeleidende Leerweg studenten aannemen, waarbij zij 4 dagen werken, 1 dag naar school gaan.
2. **Reiskostenvergoeding** : Bunge Netherlands B.V. zegt toe – binnen de kaders van de huidige regeling – de fiscale verruiming van de overheid te volgen: - per 1 januari 2023: 21 cent per kilometer - per 1 januari 2024: 23 cent per kilometer
3. **Vakbondsfaciliteiten** : Afgesproken is om de fiscaal vriendelijke regeling voor de betaling van de vakbondscontributie onder het regime van de werkkostenregeling voor de duur van deze cao te continueren.

Bijlage VIII**Tijdelijke RVU-regeling cao Bunge Netherlands B.V.**

Bunge Netherlands B.V. en FNV (hierna partijen) nemen het volgende in aanmerking:

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De Wet 'bedrag ineens, RVU en verlofsparen' strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- Deze wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van de cao Bunge Netherlands B.V. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: die gebruik maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU-uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU-uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk met de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode 1 april 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum 10 jaar in dienst is bij de werkgever;
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt. Als sprake is van een gedeeltelijke WGA-uitkering in combinatie met loon uit arbeid, heeft de werknemer recht op een RVU-uitkering naar rato.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 april 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist.
4. Deelname aan de RVU-regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU-regeling tenzij de wettelijke periode korter is, met een maximum van 36 maanden.

5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner. De werkgever vergoedt de kosten van een financieel planningsgesprek tot € 500,- inclusief BTW tegen inleveren van een factuur.

Artikel 3 Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een bedrag ineens in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum.
2. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De RVU-uitkering kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De RVU-drempelvrijstelling is maximaal het bedrag dat gelijk is aan het brutobedrag van de drempelvrijstelling genoemd in artikel 32 ba lid 7 Wet op de Loonbelasting van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen, dat geldt op 1 januari van het jaar van de uitkering.
4. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
5. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een deeltijd dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan regeling duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers (artikel 5 lid 8) niet aangemerkt als een werknemer met een deeltijd dienstverband.

Bij een deeltijd dienstverband geldt deze vergoeding naar rato van het aantal contracturen. Voor de vaststelling van het aantal contracturen wordt als peildatum 12 maanden voor datum van deelname gehanteerd.

6. De uitkering wordt in een bedrag ineens door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.
7. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en een (digitale) jaaropgave.

Artikel 4 Aanvragen uitkering

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling moet minimaal 6 maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag indienen bij de werkgever met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier. Indien de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt voor 1 juli 2022 geldt een minimale termijn van 3 maanden voor de uittredingsdatum.
2. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.

Artikel 5 Financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 6 Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling.

Artikel 7 Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins. Werknemer doet afstand van bepaalde (cao) regelingen, te weten de uitkering bij einde dienstverband en/of een pro rata (bruto uitgekeerde) jubileum uitkering.

-o0o-