

**Collectieve Arbeidsovereenkomst  
Aircraft Fuel Supply B.V.  
Looptijd 1-1-2024 tot en met 31-12-2026**

**(RVU regeling van 1 januari 2023 - 31 december 2025)**



## Inhoud

1.	Partijen	3
2.	Werknemers	3
3.	Loon	3
4.	Uitbetaling	3
5.	Actieve dienst	3
6.	Dienstverband	4
7.	Bonus voor werknemers op maximum	4
8.	Voormalige premiespaarregeling	4
9.	Uitkering 13e maand	4
10.	Vakantietoeslag	4
11.	Arbeidstijd	4
12.	Ploegendienst	5
13.	Overwerk	5
14.	Verschoven uren	5
15.	Feestdagen	6
16.	Verlof	6
17.	Kort verzuim	7
18.	Uitkering bij ziekte en ongeval	7
19.	WGA – hiaat en aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering	8
20.	Ziektekostenverzekering	9
21.	Einde arbeidsovereenkomst, AOW en pensioen	9
22.	Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteitsfonds	9
23.	Jubileumgratificatie	10
24.	Vergoeding bij verlengde arbeidstijd	10
25.	Fiscaal vrije vergoeding bij diverse diensten	10
26.	Scholing	10
27.	Tiendaags – Zorgverlof	10
28.	Onbetaald – Ouderschapsverlof	10
29.	Inleenkrachten	11
30.	Vakbondscontributie	11
31.	Rechtsbescherming	11
32.	Overige regelingen	11
33.	Uitkeringen	11
34.	Geldigheidsduur	11
35.	Overleg	11
36.	Bijzondere omstandigheden	12
37.	Werkgeversbijdrage	12
38.	PAWW	12
39.	RVU-regeling	12
	<b>Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:</b>	<b>13</b>
Bijlage 1	Berekeningsmethode CBS-loonontwikkeling	14
Bijlage 2	Tijdelijke RVU-regeling AFS	15
Bijlage 3	Salaristabellen	17
Bijlage 4	Bonusregeling	19
Bijlage 5	Nieuwe functie waarderingslijst	20

## 1. Partijen

- 1.1 Aircraft Fuel Supply B.V. de werkgever als partij ter ene zijde, hierna te noemen AFS en FNV als partij ter andere zijde, hierna te noemen FNV.
- 1.2 De overeenkomst gaat in op 1 januari 2024 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2026 zonder dat een voorafgaande opzegging zal zijn vereist.

## 2. Werknemers

Natuurlijk persoon in het bezit van een arbeidsovereenkomst met werkgever.

## 3. Loon

- 3.1 Loon is het salaris bij een leeftijd of een aantal functie jaren. Over het vastgestelde functiesalaris wordt ploegentoeslag betaald.
- 3.2 Gedurende de looptijd van de cao wordt het systeem van de CBS-loonontwikkeling gevolgd. Hierbij geldt de referentieperiode van '1 maart van het voorgaande kalenderjaar' ten opzichte van '1 maart van het lopende kalenderjaar'. Partijen hebben gekozen voor de volgende CBS-index: alle cao-lonen per maand exclusief bijzondere beloningen. De werkgever betaalt de aldus vastgestelde loonontwikkeling met ingang van de maand maart van het lopende kalenderjaar. AFS hanteert hierbij de voorlopige cijfers, zonder correctie achteraf. De afronding is tot één decimaal achter de komma, conform publicatie op de website van het CBS. In bijlage 1 staat uitgelegd welke vinkjes dienen te worden aangezet op de webpagina van het CBS.
- 3.3 De loonsverhoging per 1 maart 2024 wordt bepaald op grond van de gekozen systematiek zoals in bijlage 1 omschreven. De cao heeft geen jeugdloonschalen meer met ingang van 2024. De schalen van de procesoperator en die van de shiftleader worden voorzien van 2 extra treden. Zie afspraken in bijlage 3.
- 3.4 De werknemer die op 1 januari 2011 in dienst was bij AFS ontvangt op het moment dat hij de leeftijd van 55 jaar bereikt jaarlijks tot het 65ste jaar (niet cumulatief) een toeslag van 1,5% van het gemiddeld jaarinkomen van een operator.  
Dit is het jaarinkomen van een Shiftleader, Process-operator en Operator (allen in de hoogste schaal) gedeeld door 3. Deze toeslag is niet pensioengevend. De toeslag kan worden gebruikt voor pensioensparen of het kopen van verlofdagen.
- 3.5.1. Schaalsalaris: Het salaris dat is vastgesteld op grond van functie, leeftijd en/of aantal functie jaren.
- 3.5.2. Maandsalaris: Het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag.
- 3.5.3 Jaarsalaris: 12 maal het maandsalaris.
- 3.5.4 Jaarinkomen is jaarsalaris, 13e maand, ploegentoeslag en vakantiegeld.
- 3.6 Het uur salaris bedraagt:
  - voor werknemers in 5 ploegendienst 0,665% van het maandsalaris
  - voor werknemers in 3 ploegendienst 0,659% van het maandsalaris.
- 3.7 Waarneming hogere functie  
Als een werknemer een hogere functie waarneemt, persoon daarvoor het verschil tussen het huidige salaris en het hogere salaris van de waargenomen functie:
  - Wegens waarneming bij ziekte, vakantie en training onder de voorwaarde dat de waarneming niet is geregeld in de functieomschrijving;
  - Vanaf de tweede hele dienst bij andere redenen voor waarneming te wijten aan de organisatie.
- 3.8 Alle medewerkers die niet einde schaal zijn gaan automatisch een trede omhoog als ze (weer) een jaar langer in dienst zijn. Dit kan per medewerker een andere maand zijn.

## 4. Uitbetaling

Aan het einde van elke kalendermaand ontvangt de werknemer het maandsalaris met de hem/haar ingevolge deze cao toekomende toeslagen, tenzij anders vermeld.

## 5. Actieve dienst

Onder "actieve dienst" in de zin van de artikelen 9 (uitkering 13e maand), 10 (vakantietoeslag), 16 (verlof) en 21 (pensioen) wordt tevens verstaan afwezigheid gedurende het dienstverband wegens vakantie, ziekte of ongeval.

## 6. Dienstverband

- 6.1 De arbeidsovereenkomst tussen AFS en de werknemer wordt voor onbepaalde tijd aangegaan tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
- 6.2 Begin en einde dienstverband  
Van een proeftijd is sprake als die schriftelijk is overeengekomen. AFS verstrekt een schriftelijke aanstelling en een exemplaar van de cao. In de aanstellingsbrief wordt o.a. het salaris vermeld.
- 6.3 Indien AFS wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie of wegens wijziging in het dienstrooster tot maatregelen denkt te moeten overgaan, welke tot ontslag van werknemers zullen leiden, zal zij vroegtijdig en ruimschoots vóór invoering van deze maatregelen overleg plegen met FNV, teneinde de daaruit voor de werknemers resulterende sociale gevolgen te bespreken.

## 7. Bonus voor werknemers op maximum

Werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, die een periode van 3 jaar aaneengesloten het maximumschaalsalaris hebben ontvangen, gerekend vanaf 1 juli van enig jaar, komen in aanmerking voor een bonus ter grootte van een half bruto maandsalaris. Na het toekennen van een bonus zal een volgende bonus krachtens deze regeling worden toegekend (ieder derde jaar).

## 8. Voormalige premiespaarregeling

Deze regeling is per 1 januari 2004 niet langer fiscaal gefaciliteerd. Daarmee is er geen sprake meer van voordeel voor AFS of werknemers. De loonruimte die hiermee samenhangt, is bestemd voor de werknemers van AFS die aan deze regeling deelnamen. Over de jaren 2004 en 2005 heeft AFS deze regeling gecontinueerd. Het brutobedrag dat AFS op jaarbasis in 2003 per deelnemer aan de premiespaarregeling betaalde (€ 504), zal door AFS vanaf 1 januari 2006 jaarlijks aan iedere deelnemer worden betaald als éénmalige uitkering bij het salaris van december. In geen geval is dit bedrag pensioengevend.

## 9. Uitkering 13e maand

- 9.1 Bij de salarisbetaling over de maand december ontvangt de werknemer, die het gehele kalenderjaar in actieve dienst is geweest een uitkering ter grootte van één maandsalaris, zoals dit per december van dat jaar voor hem/haar geldt.
- 9.2 Bij aanvang dan wel beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar zal uitbetaling plaatsvinden naar rato van de maanden actieve diensttijd in de periode waarover uitbetaling wordt berekend. Bij beëindiging van het dienstverband zal de betaling geschieden met de laatste salarisbetaling op basis van het salaris geldend op de laatste dag van het dienstverband.

## 10. Vakantietoelage

- 10.1 Bij de salarisbetaling over de maand april ontvangt de werknemer die het gehele tijdvak van 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het lopend jaar in actieve dienst is geweest, een vakantietoelage ter grootte van 1 maandsalaris, met dien verstande dat deze toeslag niet lager zal zijn dan € 1.945,48 op fulltime basis. De vakantietoelaguitbetaling vindt plaats in de maand april.
- 10.2 Met ingang van 1 januari 2022 ontvangt de werknemer die in ploegdienst werkt de vakantietoelage over het maandsalaris inclusief de ploegentoeslag (eenmalig over vier maanden in 2022, normaal gesproken over het gehele tijdvak van 1 mei tot en met 30 april).
- 10.2.1 Met ingang van 1 januari 2023 ontvangt de werknemer tevens de vakantietoelage van 8.33% over het uitbetaalde overwerkloon. In april 2023 wordt, naast het gestelde in het eerste lid, de vakantietoelage berekend over het uitbetaalde overwerkloon van de maanden januari, februari, maart 2023 (éénmalig over drie maanden). Daarna over het gehele tijdvak van 1 april tot en met 31 maart.

## 11. Arbeidstijd

- 11.1 De gemiddelde werktijd per week bedraagt:
- voor werknemers in 5-ploegdienst 34,7 uur inclusief 0,5 uur doorbetaalde pauzetijd;
  - voor werknemers in 3-ploegdienst 35 uur inclusief 0,5 uur doorbetaalde pauzetijd.
- 11.2 Deeltijdwerk is in beginsel mogelijk in alle functies en op alle niveaus. Een verzoek van een werknemer om zijn/haar arbeidsduur te verkorten wordt positief gehonoreerd als dit verzoek aan de navolgende

voorwaarden voldoet:

- de werktijd in deeltijd dient tenminste 50% te zijn van de normaal geldende gemiddelde werkweek
- het verzoek zodanig tijdig wordt ingediend dat dit tenminste 4 maanden voor de gewenste ingangsdatum waarop het deeltijdcontract ten behoeve van betrokkene moet gaan gelden aan AFS is kenbaar gemaakt
- een deeltijd dienstverband is in verband met de personele bezetting als gevolg van een deeltijdtoekenning niet zonder meer terug te brengen naar een gewijzigde deeltijd dienstverband met meer uren dan wel een fulltime dienstverband
- bij deeltijd dienstverband worden honorering en vakantierechten naar rato aangepast.

11.3 De diensten worden gelopen volgens de opgestelde roosters. Deze roosters kunnen gedurende de looptijd van deze cao in overleg met de PVT van AFS gewijzigd worden.

## 12. Ploegendienst

Voor werknemers in 5 ploegendienst wordt een ploegentoeslag gegeven van 32% op het maandsalaris. Voor werknemers in 3 ploegendienst wordt een ploegentoeslag gegeven van 26%.

Werknemers van 55 jaar en ouder, die om organisatorische of medische redenen worden overgeplaatst naar dienstroosters met minder ongunstigheid, behouden de op het moment van overplaatsing geldende ploegendiensttoeslag. Indien sprake is van overplaatsing naar lager gewaardeerde arbeid, zal het jaarsalaris van de betrokkene gehandhaafd worden. Afgezien van algemene schaalverhogingen zal dit jaarsalaris alleen nog kunnen stijgen indien het voor de lagere functie geldende maximum nog niet is bereikt.

## 13. Overwerk

13.1 Onder overwerk wordt verstaan

- de uren gedurende welke in opdracht van AFS wordt gewerkt boven de voor werknemer volgens zijn dienstrooster te werken uren
- de uren gedurende welke in opdracht van AFS wordt gewerkt op dagen, waarop men volgens dienstrooster vrijaf zou hebben

13.2 **Toeslag**

Voor ieder overwerkuur wordt boven het uur salaris de volgende in procenten van het uur salaris uitgedrukte toeslag betaald:

- maandag t/m zaterdag 50%
- zondag 100%
- feestdagen vallende op:
  - maandag t/m vrijdag 100%
  - zaterdag of zondag 200%.

Indien een werknemer voor het verrichten van overwerk in opdracht van AFS extra naar het bedrijf moet komen, ontvangt hij/zij hiervoor een extra vergoeding van 1,5 uur salaris.

13.3 Vergoeding in tijd voor overwerk vindt plaats

- indien dit krachtens wettelijk voorschrift noodzakelijk is
- op verzoek van de werknemers, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

In geval van compensatie in vrije tijd bestaat geen aanspraak op het onder 13.2 bedoelde uursalaris, maar wel op de onder 13.2 vermelde toeslag.

13.4 Vergoeding in tijd vindt eventueel plaats, echter alleen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Als het niet mogelijk blijkt, de tijd-voor-tijd uren binnen 3 maanden op te nemen, te tellen vanaf de datum waarop het overwerk plaatsvond, worden deze uren alsnog uitbetaald.

13.5 AFS zal alles in het werk stellen om overwerk te beperken. Er mag geen sprake zijn van structureel overwerk.

## 14. Verschoven uren

14.1 Onder verschoven uren wordt verstaan alle uren waarmee het aanvangstijdstip van een dienst op een bepaalde dag op verzoek van AFS wordt vervroegd of verlaat ten opzichte van het aanvangstijdstip dat volgens rooster voor betrokkene voor die dag geldt.

14.2 Voor elk verschoven uur zal een toeslag worden betaald van 25% van het uursalaris.

14.3 Indien door de verschuiving ongunstiger wordt gewerkt dan in de oorspronkelijke dienst volgens dienstrooster, wordt voor deze meerdere ongunstigheid naast de in het vorige lid genoemde toeslag een extra toeslag betaald volgens onderstaand schema:

- 25% voor arbeidsuren op maandag t/m vrijdag tussen 6 en 7 uur en tussen 18 en 20 uur
- 50% voor arbeidsuren op maandag t/m vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 20 en 24 uur
- 50% voor arbeidsuren op zaterdag tussen 0 en 24 uur
- 100% voor arbeidsuren op zondag tussen 0 en 24 uur.

## 15. Feestdagen

15.1 Onder feestdagen wordt verstaan:

Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, de Koningsdag of de dag welke voor de viering daarvan is aangewezen, alsmede 5 mei.

15.2 Dienst volgens rooster

Indien, volgens rooster, op een feestdag van maandag t/m zaterdag dienst moet worden gedaan, zal voor de gewerkte uren een toeslag worden betaald van 100% van het uursalaris per gewerkt uur.

Bovendien wordt:

- voor feestdagen vallend op één van de dagen van maandag t/m vrijdag een vervangende vrije dag toegekend
- voor de gewerkte uren op een feestdag vallend op zaterdag een extra toeslag van 50% van het uursalaris per gewerkt uur toegekend.
- Voor de gewerkte uren op een op een Zondagse feestdag is de toeslag 200%.

Als de werknemer er de voorkeur aan geeft op die feestdag niet te werken, zal dit, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden toegestaan. In het voorkomende geval is het hierna onder 15.3 gestelde van kracht.

15.3 Voor een feestdag vallende op één van de dagen maandag t/m vrijdag waarop volgens rooster geen dienst wordt gedaan, wordt een vervangende vrije dag toegekend.

15.4 Voor de diensturen op een feestdag buiten het voor betrokkene geldende rooster zal de overwerkvergoeding worden betaald zoals opgenomen in artikel 13.2.

## 16. Verlof

16.1 De werknemer met een voltijd dienstverband verwerft 25 verlofdagen per kalenderjaar, hiervan zijn 20 verlofdagen wettelijk en 5 verlofdagen bovenwettelijk.

16.2 Voor de werknemer, die niet het gehele kalenderjaar in actieve dienst is, wordt het aantal verlofdagen vastgelegd naar rato van actieve diensttijd in dat kalenderjaar.

16.2 Als regel zullen drie weken aaneengesloten kunnen worden opgenomen. Het bedrijfsbelang, daarbij inbegrepen veiligheidsoverwegingen, kan er echter de oorzaak van zijn dat het tijdvak dat aaneengesloten kan worden opgenomen korter zal zijn. De aaneengesloten vakantie dient de werknemer in overleg met de overige werknemers in de ploeg aan te vragen voor 15 maart van enig jaar. De datum van 15 maart kan in overleg met de PVT worden gewijzigd. Bij de toekenning zal zoveel mogelijk rekening gehouden worden met schoolgaande kinderen en/of partner(s) die in het onderwijs werkzaam zijn. Tevens zullen de werknemers die tijdig hun opgave hebben gedaan altijd voorrang verkrijgen ten opzichte van degenen die daar niet aan voldaan hebben. AFS zal binnen de termijn van 14 dagen na sluiting van de datum de toekenningsbeslissing kenbaar maken.

16.3 In geval het dienstverband wordt beëindigd op verzoek van de werknemer dan wel de werknemer wegens een dringende reden wordt ontslagen, heeft AFS het recht te veel genoten verlofdagen te verrekenen met het salaris.

16.4 Het recht op wettelijke verlofdagen kan nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld, behalve in het kalenderjaar waarin het dienstverband wordt beëindigd.

16.5 De werknemer bouwt tijdens arbeidsongeschiktheid verlofdagen op over maximaal 1 jaar. Hierbij wordt uitgegaan van het laatste ziektejaar.

16.6 AFS zal geen overeenkomsten met werknemers afsluiten met als strekking om bij ziekte één of meer verlofdagen af te boeken, noch zal AFS in het/een arbeidsreglement een bepaling met die strekking opnemen. In overleg met FNV kunnen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid afwijkende regels toegepast worden betreffende opname van verlofdagen. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt

overeenkomstig de geldende regels een volledige verlofdag in mindering gebracht wanneer een werknemer een verlofdag opneemt ongeacht het percentage arbeidsongeschiktheid.

- 16.7 Wettelijke verlofdagen dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin deze rechten zijn verworven en vervallen zes maanden na afloop van het jaar waarin de verlofdagen zijn ontstaan. Bovenwettelijke verlofdagen kunnen 5 jaar lang gespaard worden. Opname van de verlofdagen gebeurt in overleg met de werkgever.

### 17. Kort verzuim

Over perioden van binnen de diensttijd noodzakelijk kort verzuim wordt het salaris inclusief de ploegentoeslag doorbetaald. Het kort verzuim komt niet in mindering op de verlofdagen. In de volgende gevallen wordt kort verzuim verleend gedurende de daarbij genoemde periode:

- vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij het overlijden van de partner of van een tot het gezinsverband behorend kind van de werknemer
- een werkweek van 34,7 uur.
  - bij bevalling van de partner van werknemer (op te nemen binnen 4 weken na bevalling) (toekomstige wijziging van bevallingsverlof wordt conform de wet toegepast)
- twee dagen
  - bij huwelijk van de werknemer
  - bij overlijden van een niet onder a. genoemd kind van de werknemer
  - bij het overlijden van één der ouders of schoonouders van de werknemer
- één dag
  - bij 25- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders en schoonouders
  - bij huwelijk van één der ouders, één der schoonouders, een broer, een zuster, een zwager, een schoonzuster, een kind, een kleinkind van de werknemer
  - bij het overlijden of het bijwonen van een begrafenis van één der grootouders, een zuster, een broer, een schoonzuster, een zwager, een schoondochter, een schoonzoon, een kleinkind van de werknemer
  - bij verhuizing.
- over een halve dag bij ondertrouw van de werknemer
- over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij vervulling door de werknemer ener wettelijk voorschrift of door de Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, buiten schuld van de werknemer, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen
- over een naar redelijkheid vast te stellen aantal dagen bij het overlijden van één der ouders of schoonouders alsmede kinderen wanneer werknemer de zaken betreffende overlijden en uitvaart dient te verzorgen.
- AFS zal, wanneer naar haar oordeel de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten, aan werknemers, op schriftelijk verzoek van de vakvereniging, verzuim met doorbetaling van salaris met ploegentoeslag toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakvereniging, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakvereniging voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen.

### 18. Uitkering bij ziekte en ongeval

- 18.1 Als grondslag voor uitkeringen tijdens de eerste twee ziektejaren geldt het salaris van de werknemer verhoogd met de vaste toeslagen, dat hij zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. De werknemer, die wegens ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten ontvangt gedurende de eerste 12 maanden 100% van de grondslag en gedurende de volgende 12 maanden 70 % van de grondslag. De werknemer komt gedurende de tweede periode van 12 maanden in aanmerking voor een aanvulling tot 100 % van de grondslag indien en voor zover hij naar het oordeel van de door AFS ingeschakelde arbodienst, op basis van relevante rechtsregels (o.a. Wet Verbetering Poortwachter), optimaal meewerkt aan herstel en re- integratie. Deze aanvulling wordt ook toegekend aan werknemers van wie re-integratie door de aard van de ziekte niet meer te verwachten is. AFS volgt in principe het advies van de arbodienst wanneer sprake is van al dan niet optimaal meewerken aan herstel en re-integratie. Als het UWV bij de aanvraag van een WIA-uitkering vaststelt, dat AFS onvoldoende re-

integratie-inspanningen heeft gedaan en de loondoorbetalingsverplichting verlengt, zal AFS gedurende de door het UWV vast te stellen periode van verlenging en maximaal 1 jaar 100 % van de grondslag betalen. Deze regeling is ook van toepassing indien AFS en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. De pensioenopbouw wordt gedurende de eerste twee ziektejaren en een eventuele periode van verlenging voortgezet op basis van de grondslag.

- 18.2 De hierboven onder 18.1 bedoelde doorbetaling alsmede de betaling van het op de periode van afwezigheid betrekking hebbende deel van de 13e maand en de vakantietoelage zijn niet verschuldigd, indien en voor zover de werknemer terzake van zijn/haar ziekte dan wel uit hoofde van een hem/haar overkomen ongeval jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomsten kan doen gelden. In dit geval zal AFS niettemin de bovengenoemde betalingen, met inachtneming van het hierna in 18.3 bepaalde aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zich te hebben verbonden zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan AFS te zullen cederen en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie en overige vereiste verklaringen op eerste vordering van AFS te ondertekenen. AFS zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.
- 18.3 De werknemer moet zich bij arbeidsongeschiktheid houden aan de gedragsregels in het AFS-verzuimreglement. Het niet naleven van wettelijke verplichtingen of deze gedragsregels kan gevolgen hebben voor de salarisbetaling, de betaling van wettelijke en aanvullende uitkeringen op basis van dit artikel en het dienstverband van de werknemer. De werknemer is verplicht mee te werken als AFS in verband met zijn arbeidsongeschiktheid bij derden een vordering tot schadevergoeding wil instellen. Als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van opzet of grove schuld van de werknemer komt deze niet in aanmerking voor aanvullende uitkeringen op grond van deze regeling.
- 18.4 Re-integratie (Wet Verbetering Poortwachter) Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passend werk schriftelijk vast te leggen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Indien vaststaat dat in het bedrijf van werkgever geen passende arbeid voorhanden is voor de arbeidsongeschikte werknemer, bevordert de werkgever de inschakeling van deze werknemer in de arbeid in het bedrijf van een andere werkgever. De werkgever voldoet hiermee aan goed werkgeverschap. In de periode welke ligt tussen de weigering van het aanbod en de uitslag van de second opinion, verstrekt de werkgever voorschotten tot 100% van het laatst verdiende inkomen. Indien de werknemer volgens de UWV het aanbod ten onrechte heeft geweigerd, heeft de werkgever het recht de voorschotten te verrekenen en/of terug te vorderen voor de periode dat de werknemer ten onrechte niet heeft gewerkt.

#### **19. WGA – hiaat en aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering**

- 19.1 AFS heeft ten behoeve van haar werknemers een zogenaamde WGA-hiaat verzekering afgesloten. Het verzekerde bedrag per werknemer is gebaseerd op het aanvullen van de wettelijke uitkering tot ten hoogste 70% van het laatst verdiende loon van de desbetreffende werknemer tot de WIA- loongrens. Eén en ander is echter afhankelijk van de mate van arbeidsgeschiktheid en restverdiencapaciteit. Daarnaast keert de verzekering nog een bonus uit vanaf het moment dat u minstens 25% van uw restcapaciteit benut. Dit jaarlijkse bonus is 10% van uw (gemaximeerde) nieuwe loon.
- 19.2 Naast genoemde verzekering heeft AFS ten behoeve van haar werknemers, voor het gedeelte van het jaarinkomen dat uitstijgt boven de WIA-loongrens, een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten welke afhankelijk is van de mate waarin de werknemer nog werk kan verrichten. De verzekering vult aan tot een maximum van 80% van het jaarinkomen dat uitstijgt boven de WIA-loongrens. Verder gelden de bepalingen uit de collectieve WGA-excedent verzekering. De kosten van beide verzekeringen neemt AFS voor haar rekening met dien verstande dat AFS krachtens de wet 50% van de WGA-premie middels een netto inhouding op de werknemer kan verhalen. Er kunnen zich omstandigheden in de toekomst voordoen die AFS zullen nopen hiervan gebruik te maken.



## 20. Ziektekostenverzekering

AFS biedt een collectieve zorgverzekeringspolis aan via een ziektekostenverzekeraar op het aanvullende gedeelte van de ziektekostenverzekering (wettelijke nieuwe regeling vanaf 1 januari 2023). AFS verstrekt een bijdrage aan iedere werknemer voor hun ziektekostenverzekering. Het nominale bedrag van deze bijdrage is vanaf januari 2024 geïndexeerd met 6,8% en komt daarmee op € 24,45 per maand. Alleen gedurende de looptijd van deze cao wordt de afgesproken methodiek zoals genoemd in artikel 3.2 bijlage 1 ook voor de jaren 2025 en 2026 toegepast op de nominale bedragen.

## 21. Einde arbeidsovereenkomst, AOW en pensioen

- 21.1 De arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, met ingang van de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
- 21.2 De werknemer neemt deel aan de bij de werkgever geldende pensioenregeling. De voorwaarden van deze pensioenregeling zijn vastgelegd in het pensioenreglement.
- 21.3 De afspraken over de overgang naar de nieuwe pensioenregeling zijn vastgelegd in het onderhandelingsresultaat pensioen AFS / FNV d.d. 27 november 2018.

## 22. Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteitsfonds

- 22.1 Het beleid van AFS is erop gericht dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers om hieraan structureel aandacht te besteden. Deze inspanningen richten zich in eerste instantie op de ontwikkeling in de eigen functie en evenzeer op mogelijke toekomstige andere functies liefst binnen AFS.
- 22.2 Om het duurzaamheidsbeleid verder invulling te geven wordt een nieuw fonds opgericht het AFS Vitaliteitsfonds. De werknemer stort 0,5% van zijn jaarsalaris in het fonds. De werkgever compenseert de werknemer hiervoor jaarlijks met een loonsverhoging van 0,5%, welke niet pensioen dragend is. Daarnaast stort de werkgever een bedrag in dit fonds dat gelijk is aan de gezamenlijke bijdragen van de werknemers. Dit is van toepassing gedurende de looptijd van de cao.
- 22.3 De uitwerking en invulling van de maatregelen gebeurt door werkgever in overleg met de PVT.
- 22.4 Van de werknemers wordt een actieve bijdrage gevraagd aan het mede vormgeven en uitwerken van het duurzame inzetbaarheidsbeleid.
- 22.5 In het kader van duurzame inzetbaarheid vanwege zwaardere arbeidsomstandigheden door het verrichten van continudiensten wordt aan de werknemer die het gehele jaar in actieve dienst is de volgende vakantierechten toegekend. Leeftijd bij het einde van het kalenderjaar:

35 t/m 39 jaar	in totaal 26 verlofdagen (één extra verlofdag)
40 t/m 44 jaar	in totaal 27 verlofdagen (twee extra verlofdagen)
45 t/m 49 jaar	in totaal 28 verlofdagen (drie extra verlofdagen)
50 jaar en ouder	in totaal 29 verlofdagen (vier extra verlofdagen).
- 22.6 Jaarlijks zal het bestuur van het Vitaliteitsfonds een financiële rapportage opleveren aan de PVT en aan FNV.
- 22.7 Studie Duurzame Inzetbaarheid binnen AFS:

Er zal een projectgroep worden gevormd bestaande uit AFS, FNV en PVT. De projectgroep wordt ondersteund door eventuele Duurzame Inzetbaarheid-experts vanuit FNV of AWWN. De projectgroep gaat vanuit een breed perspectief kijken naar verschillende aspecten voor werknemers werkzaam bij AFS. Onderwerpen als werken in een ploeg, werken in de nacht, de Werk-Privé balans kunnen aan de orde komen. Het advies vanuit de projectgroep zal worden ingebracht tijdens de komende onderhandelingen.
- 22.8 Tijdelijke Overbruggingsregeling/pilot Duurzame Inzetbaarheid: uitgangspunten voor deze regeling zijn: eerlijk, overzichtelijk en fair:
  - o De werknemer moet een medisch deskundig bewijs hebben voor problemen met de nachtdienst lopen;
  - o Akkoord voor afwijken van huidige wachtensysteem van Directeur van AFS;
  - o Pilot is voor 1 persoon gedurende de periode van 12 maanden, vanaf akkoord Directeur AFS.
  - o De pilot mag geen overwerk generator worden (kostenverhogende factor); beoordeling door Operations Manager samen met de Shiftleader;

- Tussentijdse evaluatie minimaal ieder kwartaal tussen Operations Manager en Shiftleader en betrokken werknemer samen;
- Betaling naar % van lopen van niet continu per maand door Finance, dus cycle met nacht lopen wordt betaald als continu lopen en cycle zonder nachten wordt betaald als 3 ploegendienst lopen % (dus eerlijke beloning). Artikel 12 is op dit onderdeel van de regeling van toepassing.
- Er is geen sprake van verschoven diensten op verzoek van AFS zoals besproken in artikel 14 van de cao;
- Afwijking van continuo-rooster lopen wordt bepaald door de Shiftleader samen met de Operations Manager, flexibiliteit en duidelijkheid moet geborgd worden;
- Evaluatie van de pilot, mede in het kader van het komen tot duurzame inzetbaarheidsafspraken voor de toekomst die opgestart zullen worden met de projectgroep.

### **23. Jubileumgratificatie**

AFS zal bij 25- en 40-jarig jubileum een uitkering doen ter grootte van 1/12 van het jaarinkomen. Deze uitkering is volgens de huidige wetgeving vrij van fiscale- en sociale inhoudingen.

### **24. Vergoeding bij verlengde arbeidstijd**

Bij diensttijden van meer dan 12 uur een vergoeding per dienst van bruto € 5,55 met ingang van 1 januari 2024. Alleen gedurende de looptijd van deze cao wordt de afgesproken methodiek zoals genoemd in artikel 3.2 bijlage 1 ook voor de jaren 2025 en 2026 toegepast op de nominale bedragen.

### **25. Fiscaal vrije vergoeding bij diverse diensten**

Er wordt een vergoeding betaald van € 0,83 per gewerkte nachtdienst en € 1,39 per gewerkte middag- of avonddienst met ingang van 1 januari 2024. Voor zover de wetgeving (Nihil waardering) dit toelaat, is deze vergoeding vrijgesteld van belasting en/of premie sociale verzekering. Alleen gedurende de looptijd van deze cao wordt de afgesproken methodiek zoals genoemd in artikel 3.2 bijlage 1 ook voor de jaren 2025 en 2026 toegepast op de nominale bedragen.

### **26. Scholing**

Onderscheid wordt gemaakt tussen verplichte functionele scholing en vrijwillige scholing die in het belang is van de functie. Wat tijdsvergoeding betreft geldt het volgende:

- verplichte functionele scholing  
De verplichte functionele scholing komt, indien deze buiten het voor betrokkene geldende rooster plaatsvindt, voor 100% vergoeding in aanmerking.
- vrijwillige scholing in het belang van de functie:

bij scholing van maximaal 2 weken	100%
bij scholing van langere duur	50%.

Bij verplichte functionele scholing die buiten het rooster om gevolgd wordt, en tenminste 1 dag (8 uur) duurt, kan deze tijdsvergoeding op verzoek van de werknemer ook als tijd-voor-tijd opgenomen worden. Als het niet mogelijk blijkt, de tijd-voor-tijd uren binnen 3 maanden op te nemen, worden deze uren alsnog uitbetaald. De reistijd ten behoeve van verplichte functionele scholing die buiten het rooster om gevolgd wordt, komt voor vergoeding in aanmerking, conform de regeling bij een extra opkomst (zijnde 1,5 uur). De uitgaven voor zowel de onder a als onder b genoemde scholing komen voor 100% voor rekening van AFS. Over aard en karakter van scholing zal overleg met de PVT plaatsvinden waarna AFS zal vaststellen of er sprake is van verplichte functionele scholing of vrijwillige scholing of dat de aangevraagde scholing moet worden afgewezen.

### **27. Tiendaags – Zorgverlof**

Het wettelijk zorgverlof wordt bij AFS toegepast met dien verstande, dat het salaris inclusief de ploegentoeslag wordt doorbetaald en er geen onderbreking zal zijn van de pensioenopbouw.

### **28. Onbetaald – Ouderschapsverlof**

Met betrekking tot de wettelijke ouderschapsverlof regeling is AFS bereid een individuele aanvraag te bezien en een regeling te treffen die beantwoordt aan de formele wetgeving op dit punt.

### 29. Inleenkrachten

- behoudens zeer bijzondere omstandigheden zal het aantal inleenkrachten niet meer bedragen dan 5% van het aantal werknemers in dienst voor onbepaalde tijd
- bij gelijke kwalificatie en opleiding wordt de inleenkracht op dezelfde wijze beloond als de werknemers in dienst voor onbepaalde tijd, exclusief de vergoeding voor het betrokken uitzendbureau
- de onder a en b van dit punt gemaakte afspraak, is gemeld
- als een persoon als inleenarbeid wordt ingehuurd op een niet tijdelijke functie, dan komt hij bij goed functioneren na 6 maanden in aanmerking voor een arbeidsovereenkomst van één jaar.

### 30. Vakbondscontributie

AFS is bereid, met ingang van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026, medewerking te verlenen aan het voldoen van vakbondscontributie uit het brutoloon, met dien verstande dat de administratieve lasten zo minimaal mogelijk zijn. Deelnemers worden geacht zich ervan bewust te zijn, en worden daar ook door FNV over voorgelicht, dat aan deelname mogelijk negatieve gevolgen kleven voor opbouw van rechten uit sociale zekerheid en pensioen. Gedurende de looptijd van de cao valt de vakbondscontributie onder de werkkostenregeling zolang deze fiscale regeling bestaat.

### 31. Rechtsbescherming

De kaderleden van FNV, alsmede het bestuur van de PVT in dienst bij AFS, kunnen rekenen op rechtsbescherming die zij op grond van de wet verkrijgen.

### 32. Overige regelingen

Overige regelingen zijn op intranet geplaatst, waaronder

- tegemoetkoming in kosten woon-werkverkeer, de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer wordt per januari 2024 verhoogd naar € 0,23 netto per kilometer. Gedurende de looptijd van de cao zal de netto vergoeding per kilometer woon-werkverkeer ieder jaar op 1 januari worden gelijkgesteld aan de dan fiscaal maximaal toegestane reiskostenvergoeding.
- vergoeding voor zakelijke kilometers
- medische controle
- ploegenrooster.

### 33. Uitkeringen

Indien niet anders vermeld, worden alle uitkeringen krachtens deze cao verminderd met de wettelijke en sociale inhoudingen.

### 34. Geldigheidsduur

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2024 en zal eindigen op 31 december 2026 zonder dat een voorafgaande opzegging zal zijn vereist.

### 35. Overleg

AFS zal FNV uitnodigen voor overleg indien en zodra zij overweegt om belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie aan te brengen. Partijen zullen in dat overleg streven naar een evenwichtige afweging van de belangen van het in dienst zijnde en nieuw aan te nemen personeel alsmede de belangen die AFS heeft bij het uitvoeren van de te bespreken wijzigingen. In geval FNV van mening is dat de arbeidsorganisatie of belangrijke onderdelen daarvan, besproken dienen te worden, zal AFS desgevraagd FNV uitnodigen. AFS zal FNV informeren over investeringen en/of desinvesteringen, alsmede over de invoering van nieuwe technologieën die aanleiding kunnen geven tot een duidelijke verandering van de bedrijfssituatie en de kwaliteit/kwantiteit van de arbeid, alsmede over de plannen van AFS ter opvang van de gevolgen. Deze informatie zal op een zodanig tijdstip worden verstrekt, dat met FNV nader overleg kan plaatsvinden over de gevolgen van de te nemen beslissingen.

### **36. Bijzondere omstandigheden**

Indien, naar het oordeel van een der partijen, bijzondere omstandigheden Nederland betreffende, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, tijdens de duur van deze overeenkomst aanleiding geven om wijziging in de salarisbepalingen voor te stellen, is de wederpartij gehouden daarover overleg te plegen.

### **37. Werkgeversbijdrage**

AFS verklaart zich bereid over het kalenderjaar 2024, 2025 en 2026 (looptijd van de cao) tot het verstrekken van een bijdrage aan het Fonds Industriële Bonden overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging. Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

### **38. PAWW**

De toetreding tot de SPAWW is per 1 april 2021 in werking getreden. AFS volgt de jaarlijkse premieberekening bepaald door SPAWW.

### **39. RVU-regeling**

Deze tijdelijke fiscale regeling is gebaseerd op de vanaf 1 januari 2021 geldende wet "Bedrag ineens, RVU en verlofsparen". Deze tijdelijke fiscale regeling is binnen AFS van toepassing vanaf 1 juli 2021 tot en met 31 december 2025. Indien afspraken gemaakt voor eind december 2025 kunnen er vrijgestelde RVU-uitkeringen worden gedaan tot en met 31 december 2028. AFS wil de werknemers die binnen de looptijd van de wet maximaal 36 maanden voor de AOW-datum zitten de mogelijkheid bieden uit te treden tegen betaling van het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (€ 26.184,00, bedrag voor 2024). Dit is voor het jaar 2024 een maandbedrag van € 2.182,00. Hierbij worden individuele afspraken op maat gemaakt voor de betreffende werknemers (hierbij horen o.a. afspraken met betrekking tot de uitbetalingen en eventuele indexerings). AFS zal geïnteresseerde werknemers proactief informeren en uitleg geven over de regeling en de mogelijkheden. Indien werknemers interesse hebben, geven zij dit zelf aan bij hun leidinggevende. Het reglement is opgenomen in bijlage 2 bij deze cao.

Zoals hierboven vermeld loopt de RVU regeling tot en met 31 december 2025. Bij een eventuele verlenging van de Regeling Vroegtijdig Uittreding (RVU) heeft AFS de intentie uitgesproken om de huidige regeling onder de huidige fiscale voorwaarden in de AFS cao vastgestelde afspraken voor een nader te bepalen termijn voort te zetten.

## **Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:**

### **Reiskostenvergoeding:**

De kilometervergoeding voor woon-werkverkeer zal gedurende de looptijd van deze cao fiscaal per januari 2024 worden verhoogd naar € 0,23 netto per kilometer. Deze regeling beweegt mee met eventuele veranderende wettelijke fiscaliteit met betrekking tot reiskosten gedurende de looptijd van deze cao 2024-2026.

### **RVU regeling:**

De huidige RVU regeling loopt tot en met 31 december 2025. Bij een eventuele verlenging van de Regeling Vroegtijdig Uittreding (RVU) heeft AFS de intentie uitgesproken om de huidige regeling onder de huidige fiscale voorwaarden in de AFS cao vastgestelde afspraken voor een nader te bepalen termijn voort te zetten.

### **Benchmark:**

AFS heeft afgesproken met FNV om medio 2026 opnieuw met gelijke parameters en referentiemarkten als de benchmark die eind 2023 is gedaan, uit te laten voeren.

### **Nieuw beoordelingssysteem:**

AFS is bezig het nieuwe beoordelingssysteem (Pay for Performance) gedurende het jaar 2024 verder uit te werken. In het jaar 2025 gaat AFS proefdraaien met het nieuwe systeem. In het derde kwartaal van 2025 zal AFS hun ervaringen naar aanleiding van het proefdraaien gaan evalueren met FNV. Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen een verdere uitwerking maken van de prestatiebeloning binnen de huidige schalensystematiek.

### **Duurzame Inzetbaarheid:**

De huidige DI werkgroep is nog steeds actief en zal gedurende de looptijd van deze cao 2024-2026 verder gaan met de ingeslagen route vanuit het SPDI (duurzame inzetbaarheid) rapport.

### **Vakbondscontributie:**

De regeling genoemd in artikel 30 zal gedurende de looptijd van deze cao worden voortgezet.

### **Werkgeversbijdrageregeling:**

De AWWN regeling genoemd in artikel 37 zal voor het jaar 2024 tot en met einde looptijd worden voortgezet.

Aldus overeengekomen op

Datum:

Datum:

te:

te:

Aircraft Fuel Supply B.V.

FNV

Johan van Tiggelen  
General Manager

Yolanda Reus  
FNV

## Bijlage 1 Berekeningsmethode CBS-loonontwikkeling

Let op: het gaat om de berekeningsmethode gebaseerd op de ontwikkeling van cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur, exclusief bijzondere beloningen; indexcijfers (2010 = 100).

Zorg er daarom voor dat alle instellingen van de CBS-pagina juist staan ingesteld. Kies:

1. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82838NED/table?dl=5596D>
2. Bedrijfstakken/Branches (SBI2008): 'A-U Alle economische activiteiten'
3. Versie: 'Eerst-gepubliceerde cijfers'
4. Onderwerp:
  - a. Indexcijfers: 'Cao-lonen per maand excl. bijz. beloningen' (vink voor de bovenste optie aan en klik op goedkeuringstegeltje rechts bovenaan)
  - b. Ontwikkeling t.o.v. een jaar eerder: 'Cao-lonen per maand excl. bijz. beloningen' (vink bovenste optie aan en klik op goedkeuringstegeltje)
5. Cao-sectoren: 'Totaal Cao-sectoren' en klik op goedkeuringstegeltje
6. Perioden:
  - a. Jaar: alle opties zonder vinkje, klik op goedkeuringsoptie
  - b. Kwartaal: alle opties zonder vinkje, klik op goedkeuringsoptie
  - c. Maanden: kies 'maart' van het lopende jaar (voor deze looptijd '2021 maart') en klik op goedkeuringsoptie.

Het onderstaande overzicht geeft vervolgens de bijbehorende uitkomsten.

Let op: zodra op het scherm meer dan één regel met waarden verschijnt staan nog niet alle vinkjes correct!

Ga dan terug naar stap 6. Hoogstwaarschijnlijk staat er dan nog een vinkje aan bij Jaar of Kwartaal: haal ze weg.

Heb je één regel met waarden op je scherm. Kijk naar de regel 'maart [lopende jaar; 2021]' met een index van 117,2 en een loonontwikkeling van 2,3% ten opzichte van één jaar eerder.

**Het percentage van de CBS-verhoging van maart wordt bekend in april van het lopend jaar. Dit vormt een onderdeel tijdens deze looptijd van de cao van de loonsverhoging volgens artikel 3.3.**

Bij een cao van langer dan 1 jaar stellen cao-partijen aan de hand van de hierboven beschreven methodiek telkens de loonsverhoging per 1 maart van enig jaar vast.

Gewijzigd op: 1 juli 2021

Variabelen kunnen geselecteerd worden naar de kop, rijen of kolommen van de tabel. In de kop is maar één item van een variabele te selecteren. X

Bedrijfstakken/Branches (SBI2008) A-U Alle economische activiteiten ▼  
 Versie Eerst-gepubliceerde cijfers ▼

Onderwerp ▼ Cao-sectoren ▼

Perioden ▼	Indexcijfers		Ontwikkeling t.o.v. een jaar eerder		
	Cao-lonen per maand excl. bijz. beloningen	Contractuele loonkosten per maand	Cao-lonen per uur excl. bijz. beloningen	Contractuele arbeidsduur	
	Totaal Cao-sectoren	Totaal Cao-sectoren	Totaal Cao-sectoren	Totaal Cao-sectoren	
2010=100			%		
2021 maart*	119,0	123,7	2,3	0,0	

Bron: CBS

**Bijlage 2 Tijdelijke RVU-regeling AFS**

De volgende afspraken zijn gemaakt met betrekking tot de tijdelijke RVU-regeling.

<b>Looptijd</b>	De regeling loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke fiscale regeling.
<b>Doelgroep</b>	Alle werknemers die: <ul style="list-style-type: none"> <li>- minimaal 6 maanden en</li> <li>- maximaal 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen en</li> <li>- met wie uiterlijk in december 2025 de deelname aan deze regeling is overeengekomen en vastgelegd in een VSO.</li> </ul>
<b>Dienstjaren</b>	Een werknemer kan meedoen aan deze regeling als hij op de uittredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij AFS.
<b>Startmoment</b>	Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
<b>Aanmelden</b>	De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Na 31 december 2025 kan een werknemer zich niet meer aanmelden.
<b>Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA-uitkering ontvangt</b>	Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt – en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt – is uitgesloten van deelname. Een werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering kan naar rato deelnemen. Slechts voor een werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering, die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal een maatwerkoplossing worden gezocht binnen de fiscale mogelijkheden.
<b>Vaststellingsovereenkomst (VSO)</b>	De deelname aan deze regeling wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
<b>Wettelijk uitkeringsbedrag</b>	Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW-norm) voor het jaar 2024 is € 2.182 bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd.
<b>Uitbetaling</b>	De deelnemer ontvangt een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname. De systemen van AFS kunnen de uitbetaling van het bedrag met de correcte inhoudingen verwerken.
<b>Fulltimers</b>	Bij fulltimers (werknemers met een volledig dienstverband) wordt uitgegaan van het volledig wettelijk uitkeringsbedrag. Bij parttimers (werknemers met een deeltijd dienstverband) is dit naar rato van hun dienstverband.
<b>Aantal maanden deelname</b>	De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen. De deelnameperiode bedraagt minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
<b>Overlijden</b>	Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog

	6 maanden na overlijden. Daarna stopt de uitkering.
<b>Anticumulatie</b>	De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins. De betreffende werknemer dient te weten dat hij ook geen aanspraak kan maken op de WW-uitkering, zoals vastgelegd in de VSO.
<b>Uitdiensttreding</b>	De werknemer die deelneemt aan deze regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst van AFS.



### **Bijlage 3 Salaristabellen**

In de huidige cao is er een bestaand systematiek opgenomen voor het volgen van het cbs loonontwikkelingscijfer (zie artikel 3.2 en bijlage 1). Deze systematiek blijven we volgen gedurende de looptijd van deze cao 2024-2026. Deze verhoging is voor de 3 functies uit het loongebouw.

De cao heeft geen jeugdloonschalen meer met ingang van 2024. De schalen van de Procesoperator en die van de Shiftleader worden voorzien van 2 extra treden.

Daarboven op is het volgende afgesproken:

Jaar 2024 :

- Met ingang van 1 januari 2024 een structurele verhoging van bruto € 100,00 per maand voor de functies Operator, Procesoperator en Shiftleader.

Jaar 2025:

- met ingang van 1 januari 2025 een structurele verhoging voor de operator van bruto € 60,00 per maand.
- met ingang van per 1 januari 2025 een structurele verhoging voor de proces operator van bruto €100,00 per maand.
- met ingang van 1 januari 2025 een structurele verhoging voor de shiftleader van bruto €132,00 per maand.

Jaar 2026:

- met ingang van 1 januari 2026 een structurele verhoging voor de proces operator van bruto €100,00 per maand.
- met ingang van 1 januari 2026 een structurele verhoging voor de shiftleader van bruto €132,00 per maand.

Operator				
Functietreden	Salaris per 1 jan. 2024	Salaris per 1 jan. 2024 pm	Salaris per 1 maart 2024	Salaris per 1 maart 2024 pm
0	€ 35.501,49	€ 2.958,46	€ 37.915,59	€ 3.159,63
1	€ 37.109,32	€ 3.092,44	€ 39.632,76	€ 3.302,73
2	€ 38.394,23	€ 3.199,52	€ 41.005,03	€ 3.417,09
3	€ 39.712,09	€ 3.309,34	€ 42.412,51	€ 3.534,38
4	€ 41.008,50	€ 3.417,37	€ 43.797,08	€ 3.649,76
5	€ 42.312,72	€ 3.526,06	€ 45.189,99	€ 3.765,83
6	€ 43.245,44	€ 3.603,79	€ 46.186,13	€ 3.848,84
Process Operator				
Functietreden	Salaris per 1 jan. 2024	Salaris per 1 jan. 2024 pm	Salaris per 1 maart 2024	Salaris per 1 maart 2024 pm
0	€ 37.388,25	€ 3.115,69	€ 39.930,66	€ 3.327,55
1	€ 38.314,93	€ 3.192,91	€ 40.920,35	€ 3.410,03
2	€ 39.970,95	€ 3.330,91	€ 42.688,98	€ 3.557,41
3	€ 41.288,97	€ 3.440,75	€ 44.096,62	€ 3.674,72
4	€ 42.600,84	€ 3.550,07	€ 45.497,70	€ 3.791,47
5	€ 43.889,38	€ 3.657,45	€ 46.873,85	€ 3.906,15
6	€ 44.821,25	€ 3.735,10	€ 47.869,10	€ 3.989,09
7	€ 46.336,05	€ 3.861,34	€ 49.486,90	€ 4.123,91
8	€ 47.624,54	€ 3.968,71	€ 50.863,01	€ 4.238,58
Shiftleader				
Functietreden	Salaris per 1 jan. 2024	Salaris per 1 jan. 2024 pm	Salaris per 1 maart 2024	Salaris per 1 maart 2024 pm
0	€ 41.123,29	€ 3.426,94	€ 43.919,68	€ 3.659,97
1	€ 42.421,39	€ 3.535,12	€ 45.306,04	€ 3.775,50
2	€ 43.708,14	€ 3.642,34	€ 46.680,29	€ 3.890,02
3	€ 45.026,00	€ 3.752,17	€ 48.087,77	€ 4.007,31
4	€ 46.321,79	€ 3.860,15	€ 49.471,67	€ 4.122,64
5	€ 47.627,08	€ 3.968,92	€ 50.865,72	€ 4.238,81
6	€ 48.556,88	€ 4.046,41	€ 51.858,75	€ 4.321,56
7	€ 50.015,77	€ 4.167,98	€ 53.416,84	€ 4.451,40
8	€ 51.277,41	€ 4.273,12	€ 54.764,27	€ 4.563,69

Verhoging volgens CBS-methodek zie bijlage 1 voor uitleg		
Maart	2014	1,2%
Maart	2015	1,0%
Maart	2016	0,9%
Maart	2017	0,9%
Maart	2018	1,0%
Januari	2019	1,0%
Maart	2019	1,9%
Oktober	2019	1,1%
Maart	2020	3,0%
Maart	2021	2,3%
Maart	2022	2,7%
Maart	2023	5,1%
Maart	2024	6,8%

\*Het percentage verhoging van maart 2023 is eenmalig aangevuld naar totaal 9%.

## **Bijlage 4 Bonusregeling**

Indien de gezette targets voor AFS in het jaar 2025 worden behaald, vindt verificatie hiervan plaats in maart 2026 samen met Directie en PVT. Vervolgens vindt er in april 2026 een bonusbetaling van maximaal € 1.000,00 bruto (gebaseerd op een fulltime dienstverband).

De targets zijn als volgt:

AFS heeft in 2025 een jaar gerealiseerd waarbij AFS een wereldklasse operationele uitvoering heeft neergezet met een goed safety cultuur. Dit is in lijn met de operationele visie van AFS voor het jaar 2025.

Dit betekent concreet:

50% Bonus target (voor een fulltime dienstverband):

- Geen non conformaties vanuit audits die operationeel zijn gerelateerd;
- JIG/BRZO/IATA audits en assessments scoren een resultaat van 8 of hoger;

30% Bonus target (voor een fulltime dienstverband):

- Geen persoonlijke Lost Time Injuries incidenten;
- Geen brand;
- Geen operationele spills groter dan 150 liter;

20% Bonus target (voor een fulltime dienstverband):

- Geen bedrijfsverstoring voor Schiphol van langer dan 10 minuten veroorzaakt door AFS-operations.

## **Bijlage 5 Nieuwe functie waarderingslijst**

Nieuwe Functiewaarderingslijst - Aircraft Fuel Supply B.V. vanaf 1 januari 2024:

<b>Functienummer</b>	<b>Functienaam</b>	<b>ORBA score</b>
01.01.	Shiftleader	152
01.02	Proces Operator	126
01.03	Operator	94