

# CAO

VAN

HORTICOOP B.V.

1-7-2015 t/m 30-6-2017

## INHOUD

<b>Artikel</b>	<b>Onderwerp</b>	<b>Pagina</b>
1.	Definities	3
2.	Arbeidsovereenkomst	3
3.	Arbeidstijden	4
4.	Overwerk	5
5.	Kortverzuim/buitengewoon verlof met behoud van loon	6
6.	Vakantie, vakantietoeslag en ouderschapsverlof	8
7.	Arbeidsongeschiktheid	9
8.	Eigen bijdrage oudedagvoorzieningen	13
9.	Functiegroepen en loontabellen	14
10.	Winstdelingsregeling	15
11.	levensloopregeling	15
12.	Bijzondere uitkeringen	15
13.	Opzegging en ontslag	16
14.	Beëindiging arbeidsovereenkomst	16
15.	Pensioenrechten	16
16.	Studieregeling	17
17.	Gratificaties	18
18.	Autovergoedingsregeling	18
19.	Woon-werkvergoeding	18
20.	Regeling bedrijfskleding en beschikbaarstelling veiligheidsmiddelen	18
21.	Telefoonkosten	19
22.	Persoonlijke gegevens	19
23.	Consignatievergoeding	19
24.	Betaling reizen monteurs	21
25.	Arbeidsongeschiktheidsverzekering	21
26.	Aanvullende arbeidsvoorwaarden	21
27.	ANW-hiaat verzekering	21
28.	Privé-aankopen	22
29.	Loonindexering	22
30.	Reorganisatie	22
31.	Fiscalisering vakbondscontributie	23
32.	Werkgeversbijdrage aan vakbonden	23
33.	Levensfase bewust Personeelsbeleid	23
34.	Werkkostenregeling	23
35.	Pensioenregeling	23
36.	BBL/BOL/Wajong	24
37.	werknemer WGA-hiaat verzekering	24

## INHOUD

<b>Artikel</b>	<b>Onderwerp</b>	<b>Pagina</b>
38	Uitzendkrachten	24
39	Proces afspraak	24
39	Duur van deze overeenkomst	25
Bijlage 1	Regeling werktijden en maaltijdvergoedingen medewerkers vestigingen en Alflora	26
Bijlage 2	Regeling werktijden medewerkers logistiek	27
Bijlage 3	Salaristabel vanaf 1-7-2015	28
Bijlage 4	Salaristabel vanaf 1-1-2016	29
Bijlage 5	Salaristabel per 1-7-2016	30
Bijlage 6	Salaristabel per 1-1-2017	31
Bijlage 7	Jeugdlonen per 1-7-2015	32
Ondertekening		33

## ALGEMENE ARBEIDSOVEREENKOMST

### Collectieve arbeidsovereenkomst

TUSSEN

Horticoop b.v. te Bleiswijk, vertegenwoordigd door haar bestuur en directie

EN

De vakbonden: CNV-Vakmensen te Utrecht,  
FNV-Handel te Utrecht,

Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, tenzij werkgever en werknemer daarvan schriftelijk uitdrukkelijk afwijken. Deze overeenkomst dient te worden gelezen als een minimumovereenkomst.

#### **ARTIKEL 1 - Definities**

**Werkgever:** Horticoop b.v. te Bleiswijk, vertegenwoordigd door haar bestuur en directie.

**Werknemer:** de werknemer, die voor onbepaalde tijd is aangenomen.  
de werknemer, die voor bepaalde tijd is aangenomen.

**Vakbonden:** de werknemersorganisaties zoals hiervoor genoemd.

**Basisloon:** het kale bruto maandloon exclusief vakantiegeld, toeslag Horticoop, overwerk(toeslag), winstuitkering, feestdagtoeslag, onkostenvergoedingen, etcetera.

**Uurloon:** uurloon is het maandloon plus eventuele toeslag Horticoop gedeeld door het aantal uren gebaseerd op een 38-urige werkweek.

**Directie:** de personen aan wie de dagelijkse leiding van de coöperatie is opgedragen.

#### **ARTIKEL 2 - Arbeidsovereenkomst**

1. Aan werknemer zal een schriftelijke arbeidsovereenkomst - voor bepaalde of voor onbepaalde tijd - worden uitgereikt, waarin onder verwijzing naar deze overeenkomst de met hem afzonderlijk overeengekomen voorwaarden zullen zijn neergelegd.
2. Werkgever en werknemer verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen. Werkgever zal ervoor zorg dragen, dat werknemer bij indiensttreding de overeenkomst uitgereikt krijgt.

3. Werknemer zal steeds de belangen van het bedrijf van werkgever zo goed mogelijk behartigen, ook indien daartoe geen nadrukkelijke opdracht is gegeven door of namens werkgever.
4. Werkgever en werknemer zijn beide verantwoordelijk voor de goede orde en de veiligheid in het bedrijf. Werknemer is verplicht de eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, de door of namens werkgever gegeven voorschriften strikt op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.
5. Werknemer kan binnen redelijke grenzen gevraagd worden andere werkzaamheden te verrichten dan die verbonden aan de functie waarin hij/zij is aangesteld, ook ten behoeve van aan werkgever gelieerde vennootschappen, indien dit in het belang van werkgever door werkgever noodzakelijk wordt geacht en indien en voor zover zulks van werknemer wordt verlangd. Het waarnemen van een hogere functie geeft geen recht op salarisverhoging.

### **ARTIKEL 3 - Arbeidstijden**

1. De normale arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.  
Op kantoor is bij een fulltime functie de minimale pauzeduur 3 kwartier per dag, waarvan een pauze van minimaal een half uur aaneengesloten. Overige fulltime werknemers hebben minimaal één uur pauze per dag, waarvan er een van minimaal een half uur aaneengesloten. Pauzes zijn voor rekening werknemer. Per hoofd locatie kan de indeling van de pauzes verschillen.

De werktijden, worden in overleg met werknemer vastgesteld. De openingstijden van de kantoren zijn vastgesteld op maandag t/m vrijdag tussen 08.00-17.15 uur. De dagspiegel ligt tussen 06.00 uur en 18.00 uur.

2. Werknemer, die in dienst is met een arbeidstijd van 40 uur, heeft recht op 104 roostervrije uren per jaar. Uitzonderingen gelden voor chauffeurs en magazijn- en vestigingsmedewerkers. Voor werknemers met een werktijd van minder dan 38 uur geldt, dat er geen roostervrije uren zijn. Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van roostervrije uren alleen plaats als het totaal aan uren (gewone uren plus re-integratie uren) 40 uren per week bedraagt.

Uitbetaling van de roostervrije uren is alleen mogelijk na akkoord van de directie. In geld uitbetaalde roostervrije uren is alsdan niet pensioengevend en vakantiegeldgevend. De opname van de roostervrije uren is onderdeel van de taakstellinggesprekken.

Van deze roostervrije uren kunnen door werkgever er 16 per afdeling worden ingevuld. De resterende roostervrije uren dienen jaarlijks vooraf per maand te worden ingeroosterd. Aan het eind van het jaar zullen resterende roostervrije uren komen te vervallen, mits het niet-opnemen van de roostervrije uren door toedoen van werkgever is veroorzaakt.

3. Op Sinterklaasavond, Kerstavond en Oudejaarsdag eindigt de arbeidstijd om 16.00 uur.

#### **ARTIKEL 4 - Overwerk**

1. Indien de in artikel 4 genoemde arbeidstijd door werknemer wordt overschreden, is er sprake van overwerk, mits dit overwerk werknemer door of vanwege werkgever is opgedragen en het een functie betreft, die voor vergoeding van overuren in aanmerking komt (zie artikel 4.6).
2. Werknemer heeft voor verricht overwerk recht op een vergoeding in de vorm van vrije tijd in een andere periode. Vergoeding van overwerk vindt plaats conform lid 3. Is het saldo van de overuren hoger dan 40 uur, dan geniet werknemer een vergoeding voor het overwerk op basis van zijn/haar uurloon, eveneens conform lid 3. Uitbetaling van het saldo boven de 40 uur vindt alsdan op eerste verzoek van werknemer bij zijn/haar leidinggevende plaats. Saldi boven de 200 uur worden of automatisch uitbetaald of kunnen op aangeven van werknemer worden aangewend ten behoeve van een storting in de levensloopregeling.
3. Overwerk wordt vergoed met de volgende toeslagen op de betreffende tijd, dan wel het uurloon:
  - a) Voor overuren binnen de dagspiegel, maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur.
    - overuren binnen de dagspiegel worden beloond met een toeslag van 15%.
    - het is aan de werknemer om te kiezen of hij/zij de uren, inclusief toeslag, uitbetaald wil zien respectievelijk wil laten omzetten in tijd voor tijd. Bij uitbetaling is lid 2 van toepassing.
  - b) Buiten de dagspiegel, tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur geldt, voor zover onder a) niet anders is geregeld en met uitzondering van werknemers van de pompstations, vestigingen en Alflora voor de zaterdag tot 13.00 uur, een toeslag van 50%.
  - c) In het weekend tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur geldt een toeslag van 100% m.u.v. het met de werknemers van de vestigingen en Alflora geregelde (bijlage 1).
  - d) Op algemeen erkende (christelijke) feestdagen en op Nieuwjaarsdag, voor zover deze niet op zondag vallen, geldt een toeslag van 150%.

4. Deeltijdwerkers krijgen voor extra uren (meeruren) tot maximaal 38 uur/week een toeslag van 20% uitbetaald, mits deze binnen de dagspiegel vallen. Vallen ze buiten de dagspiegel, dan zijn overurentoeslagen van toepassing zoals in artikel 4 lid 3 geregeld of in bijlage 1. Boven salarisschaal 9 kunnen geen meeruren worden gemaakt. Overuren (meer dan 38 uur/week) vallen onder de overurenregeling.
5. Werkgever zal een nader te regelen vergoeding verstrekken voor het gebruiken van maaltijden, indien zulks noodzakelijk wordt geoordeeld in verband met opgedragen overwerk. De vergoeding zal nimmer hoger zijn dan het bedrag, dat zonder inhouding van loonbelasting of premies mag worden betaald.
6. Directie- en MT-leden, vertegenwoordigers alsmede functionarissen, die in salarisgroep 9a of hoger zijn ingedeeld, komen niet in aanmerking voor enige vergoeding van overwerk.

#### **ARTIKEL 5 - Kortverzuim/buitengewoon verlof met behoud van loon**

##### Kort verzuim/buitengewoon verlof met behoud van loon

Onder kort verzuim en buitengewoon verlof wordt verstaan een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer werknemer, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke verplichting niet in zijn of haar vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer persoonlijke omstandigheden, **verhinderd is zijn of haar arbeid te verrichten.**

Met inachtneming van hetgeen wordt bepaald in artikel 7:629 BW zal werkgever in de navolgende gevallen van noodzakelijk werkverzuim aan werknemer zijn/haar loon doorbetalen, mits werknemer van het verzuim tijdig werkgever op de hoogte heeft gesteld:

1. a) bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een tot het gezin behorend kind van werknemer: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
- b) bij overlijden van een niet tot het gezin behorend inwonend kind, één der ouders of schoonouders, aangehuwde kinderen of pleegkinderen van werknemer: gedurende twee dagen;
- c) bij ondertrouw van werknemer: gedurende één werkdag;
- d) bij huwelijk van werknemer: gedurende twee werkdagen;
- e) bij de bevalling van de echtgenote van werknemer twee dagen kraamverlof (adoptie hiermee gelijk te stellen) ;
- f) navolgend, mits het op een werkdag valt:
  - bijwonen van de huwelijksplechtigheid van een kind of pleegkind, ouders, schoonouders, broer, zuster, zwager of schoonzuster van werknemer;
  - bij de viering van het 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van werknemer;

- bij (-wonen van) de 25-, 40-, 50- of 60-jarige bruiloft van werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
  - bijwonen van de professie van een kind, broer (zwager) of zuster (schoonzuster) of dan wel het bijwonen van de priesterwijding van een zoon of broer (zwager) ;
  - bijwonen van de begrafenis/crematieplechtigheid van grootouder of grootouder van echtgeno(o)t(e), broer, zuster, schoonzuster of zwager van werknemer: gedurende één dag;
  - indien aangewezen om de begrafenis/crematie van ouder of grootouder van echtgeno(o)t(e), broer, zuster, schoonzuster of zwager van werknemer te regelen: gedurende twee dagen;
- g) vakexamens gedurende de werktijd: gedurende de tijd die daarvoor nodig is.

2. Duurzame samenlevingsvormen, welke in een notarieel samenlevingscontract zijn vastgelegd of dat de partners gedurende tenminste 6 maanden op hetzelfde adres staan ingeschreven, worden voor de toepassing van lid 1 met huwelijk gelijkgesteld.
3. Kortdurend zorgverlof, genaamd 10-daags zorgverlof, betreft het recht op verlof gedurende maximaal de arbeidsduur per week voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van echtgeno(o)t(e), partner, inwonend kind, pleegkind of (groot) ouders. Gedurende deze periode heeft werknemer recht op 70% van het loon, doch tenminste op het minimumloon.

Bij deze regeling moet aangetoond (kunnen) worden dat:

- a. de noodzaak tot zorg er is;
- b. er geen andere mogelijkheid is dan dat u deze zorg moet geven.

De wettelijke regeling – onder de volgende voorwaarden – wordt toegepast:

- a) er moet een doktersverklaring kunnen worden overlegd;
  - b) de beoordeling van de aanvraag ligt bij Manager P&O, indien nodig samen met de leidinggevende.
4. Zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is verzuim als bedoeld in dit artikel niet geoorloofd. Voor die gevallen, die niet of onduidelijk zijn geregeld, geldt als toetsingscriterium, dat men gegrond verhinderd is de arbeid te verrichten.



## ARTIKEL 6 - Vakantie, vakantietoeslag en ouderschapsverlof

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Met ingang van 2013 geldt met betrekking tot het vervallen van de wettelijke verlofuren een vervaltermijn van 6 maanden conform de wettelijke regeling. Voor verlofuren opgebouwd voor 1 januari 2013 geldt een vervaltermijn van 5 jaar.
3. Werknemer, die gedurende het gehele jaar in dienst is geweest, heeft recht op vakantie met behoud van loon gedurende 182,4 uur, indien hij/zij 18 jaar en ouder is, en 212,8 uur, indien hij/zij de leeftijd van 18 jaar op 1 juli van het lopende jaar nog niet heeft bereikt.  
Extra verlofuren i.v.m. dienstjaren en leeftijd:

- bij 10-jarig dienstverband of bereiken van de 45-jarige leeftijd:	7,6 extra verlofuren;
- bij 15-jarig dienstverband of bereiken van de 50-jarige leeftijd:	15,2 extra verlofuren;
- bij 20-jarig dienstverband of bereiken van de 55-jarige leeftijd:	22,8 extra verlofuren;
- bij 25-jarig dienstverband:	30,4 extra verlofuren;
- bij 30-jarig dienstverband of bereiken van de 60-jarige leeftijd:	38,0 extra verlofuren;
- bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd:	45,6 extra verlofuren;
- bij het bereiken van de 63-jarige leeftijd:	53,2 extra verlofuren;
- bij het bereiken van de 64-jarige leeftijd:	60,8 extra verlofuren.

Extra toegekende verlofuren kunnen voor de eerste maal naar rato worden opgenomen in de maand volgend op de maand, waarin het feit voorvalt, waaraan toekenning van extra verlofuren is gekoppeld.
4. Werknemers, die een parttime dienstbetrekking hebben, alsmede werknemers waarvan de dienstbetrekking in de loop van het jaar is aangevangen of geëindigd, hebben recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde verlofuren.
5. Een dag, waarop werknemer arbeidsongeschikt is, geldt niet als verlof. Dit is ook van toepassing voor arbeidsongeschiktheid, die tijdens de aaneengesloten vakantie intreedt, mits de vereiste meldings- en controlevoorschriften in acht worden genomen, zoals in artikel 7 lid A-m van deze overeenkomst nader aangegeven.  
Bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is werknemer verplicht om zo veel mogelijk van het jaarlijks toegekende verlof op te nemen.
6. De vakantietoeslag bedraagt op jaarbasis 8%, met voor werknemers van 22 jaar en ouder en op voltijdbasis een minimum vakantiegeld op basis van het jaarloon, genoten in de laatste 12 maanden voorafgaande aan 1 juni, exclusief overwerk en overwerk-toeslag.

Per 1 juli 2015 is dit bedrag vastgesteld op	€ 1.948,--
Per 1 januari 2016 is dit bedrag vastgesteld op	€ 1.958,--
Per 1 juli 2016 is dit bedrag vastgesteld op	€ 1.978,--
Per 1 januari 2017 is dit bedrag vastgesteld op	€ 1.987,--

7. Vakantietoeslag wordt uiterlijk uitbetaald in de eerste week van juni.
8. De vakantie - en snipperuren worden na overleg tussen werknemer en werkgever opgenomen. De in een kalenderjaar opgebouwde vakantierechten dienen zoveel mogelijk in hetzelfde kalenderjaar opgenomen te worden. Leidinggevende zal, in overleg met werknemer, de mogelijkheden hiervoor realiseren. Van de opgebouwde vakantie(jaar)rechten dient tenminste 1 maal twee weken aaneengesloten opgenomen te worden. Mocht het door welke omstandigheden dan ook niet mogelijk zijn deze uren in hetzelfde kalenderjaar op te nemen, dan dienen deze zoveel als mogelijk in overleg met werknemer, in de eerste 4 maanden van het volgend kalenderjaar opgenomen te worden. Bij het afschrijven van verlofuren zullen eerst de oude rechten worden afgeschreven.
9. Werknemer heeft recht op ouderschapsverlof conform de wettelijke regeling.

## **ARTIKEL 7 - Arbeidsongeschiktheid**

- 8.1 Indien werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling 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.

### **A. Procedure ziekmelding en verzuimcontrole**

- a. Wanneer werknemer door ziekte of ongeval niet de aan hem opgedragen werkzaamheden kan verrichten, dient hij/zij dit zijn/haar leidinggevende te melden. Als deze onbereikbaar is, meldt werknemer zich bij de afdeling P&O. Dit dient te geschieden vóór 10.00 uur van de eerste ziektedag. Wordt werknemer tijdens werktijd ziek, dan geschiedt ziekmelding zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval vóór vertrek naar huis. Werknemer vermeldt bij de ziekmelding (voor zover mogelijk): de vermoedelijke duur van de ziekte, het verpleegadres en telefoonnummer.
- b. Werknemer dient zich, afhankelijk van de klachten, zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 24 uur na ziekmelding in contact te treden met zijn/haar huisarts te stellen en de voorschriften van deze arts op te volgen.
- c. De controle op en begeleiding van het ziekteverzuim is opgedragen aan een Arbodienst. Arbeidsongeschikte werknemer en leidinggevende worden door een casemanager begeleid gedurende het verzuimproces. De casemanager zorgt ervoor dat alle afspraken die de partijen dienen te maken in kader van de Wet Verbetering Poortwachter worden nageleefd. Zodra werknemer daartoe in staat is, dient hij/zij het werk te hervatten. Hij/zij meldt de werkhervatting bij zijn/haar werkgever. Werknemer mag dus niet wachten op een opdracht tot werkhervatting. Werknemer maakt afspraken met de leidinggevende over de werkhervatting,

werkaanpassing of werktijden. De bedrijfsarts adviseert. Zijn advies is niet bindend, wel zwaarwegend.

- d. Na ziekmelding is het alleen toegestaan om het (verpleeg)adres te verlaten voor een bezoek aan de huisarts, medisch specialist of de bedrijfsarts of om het werk te hervatten, dit alles tenzij werknemer uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van arbodienst of bedrijfsarts heeft het (verpleeg)adres te verlaten. Werknemer dient in ieder geval gedurende een periode van drie weken na de ziekmelding op het (verpleeg)adres aanwezig te zijn 's ochtends tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 uur tot 15.00 uur. Als de werknemer telefonisch bereikbaar is dan wordt de werknemer van de verplichting ontheven.
- e. De arbodienst kan werknemer een Eigen Verklaring sturen. Werknemer is bij ontvangst verplicht deze in te vullen en per omgaande te retourneren.
- f. In geval werknemer (tijdelijk) niet op het bij werkgever bekende adres verblijft, dient hij/zij aan zijn/haar werkgever en aan de arbodienst het (tijdelijke) nieuwe (verpleeg)adres door te geven, en wel onmiddellijk, dat wil zeggen uiterlijk binnen 24 uur, ook bij (tijdelijke) wijziging van het adres.
- g. Gedurende de ziekte is het - tenzij hiervoor uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van bedrijfsarts is verkregen - niet toegestaan naar het buitenland te vertrekken. De werknemer is verplicht het vertrek naar het buitenland, om welke reden dan ook, te melden bij werkgever.
- h. Als het ziektebeeld het toestaat, draagt werknemer, in overleg met de leidinggevende zorg voor opname van het jaarlijks toegekende tegoed aan verlof. Waar nodig vindt overleg met de bedrijfsarts plaats.
- i. Aan een oproep om op het spreekuur te verschijnen dient werknemer gehoor te geven. Is werknemer daartoe niet in staat, dan dient hij/zij tevoren contact met de arbodienst op te nemen en zijn voorschriften op te volgen.
- j. Werknemer dient te allen tijde de voorschriften van de bedrijfsarts op te volgen en controles mogelijk te maken. Dit laatste impliceert onder meer, dat werknemer de arbodienst in de gelegenheid stelt werknemer te bezoeken. Werknemer dient ervoor zorg te dragen dat, indien hij/zij niet op het verpleegadres aanwezig is, de arbodienst kan vernemen waar werknemer wel is.
- k. Werknemer dient zich tijdens zijn/haar ziekte zodanig te gedragen, dat zijn/haar genezing niet wordt belemmerd of vertraagd. Integendeel, werknemer is verplicht zijn/haar medewerking te verlenen aan al hetgeen zijn/haar genezing kan bespoedigen.

Werknemer is daarom onder meer gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door de bedrijfsarts.

Tevens is werknemer verplicht zijn/haar medewerking te verlenen aan nader medisch onderzoek door een specialist, indien de bedrijfsarts, (indien noodzakelijk) in overleg met de huisarts van werknemer, dit noodzakelijk acht.

- l. Werknemer dient tijdens zijn/haar ziekte geen arbeid te verrichten, behalve voor zover het werkzaamheden betreft in het kader van arbeidstherapie, gedeeltelijke werkhervatting, werkaanpassing etc. of werkzaamheden waarvoor werknemer toestemming heeft gekregen van de bedrijfsarts in/na overleg met de werkgever.
  
- m. Bij ziekmelding vanuit een vakantieadres in binnen- of buitenland geldt het hiervoor vermelde onverkort. Het verpleegadres met telefoonnummer dient gelijktijdig met de ziekmelding te worden verstrekt.  
Daarenboven dient werknemer zich te wenden tot een arts en bij terugkeer thuis aan de bedrijfsarts een verklaring van deze arts over te leggen, waarin tenminste staat vermeld:

- datum consult;
- aard van de ziekte en eventuele (aanbevolen) behandeling;
- verwachte duur van de ziekte;
- of wel: wanneer werknemer in staat is (naar huis) te reizen.

Werknemer dient na afloop van de vakantieperiode, zodra hij/zij hiertoe instaat is, naar zijn/haar huisadres terug te keren.

#### B. Deskundigenoordeel (second opinion)

Heeft de bedrijfsarts verklaard, dat werknemer in staat is zijn/haar werk geheel of gedeeltelijk te hervatten, dan dient werknemer daaraan gevolg te geven. Is werknemer het niet eens met deze verklaring, dan moet hij/zij zijn/haar bezwaren terstond (mondeling) aan de bedrijfsarts mededelen. De bedrijfsarts wijst de werknemer mondeling en schriftelijk op de noodzaak om een deskundigenoordeel bij het UWV te vragen.

#### C. Informatieverstrekking

- a. Met inachtneming van hetgeen onder het medisch beroepsgeheim valt, geeft de arbodienst relevante informatie door aan werkgever en de verzekeraar.  
Hieronder zijn begrepen de gegevens, die ertoe hebben geleid, dat beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken werknemer.
  
- b. Werknemer verstrekt die gegevens, die noodzakelijk zijn voor het verhaal van loondoorbetaling op derden, wanneer het ziekteverzuim is veroorzaakt door gedragingen van derden (bijvoorbeeld door een verkeersongeval waaraan een derde geheel of gedeeltelijk schuldig is).

D. Financiële gevolgen ter zake van arbeidsongeschiktheid.

1. a. Bij overtreding van een of meer van de in dit reglement vermelde voorschriften kan werkgever overgaan tot opschorting, conform artikel 7:629 BW van het loon van werknemer.
  - b. Elke overtreding van één van de voorgaande artikelen kan leiden tot een boete voor werknemer. Per overtreding bedraagt de boete een vrije dag (of een dag salaris). Het bedrag zal ten goede komen van de personeelsvereniging ten behoeve van het organiseren van een personeelsevenement. De verschuldigdheid van de boete staat los van het onder D.1a. vermelde.
2. a. Loondoorbetaling en/of aanvulling tijdens arbeidsongeschiktheid is als volgt:
    - \* Eerste 52 weken loondoorbetaling tot 100%.
    - \* Tweede 52 weken loondoorbetaling tot 70% met een voorwaardelijke aanvulling tot 100% mits werknemer voldoet aan de eisen in de Wet Poortwachter gesteld.

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid kunnen zich de volgende situaties voordoen:

- Duurzaam volledig arbeidsongeschikt. Werknemer ontvangt een IVA-uitkering van 75%.
- Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen 35% en 80%).  
Werknemer, die plaatsbaar is voor het arbeidsgeschikte deel, krijgt alsdan naar rato van datzelfde percentage loon. Van rechtswege (WGA) wordt 70% over het arbeidsongeschikte deel uitgekeerd.

Arbeidsongeschikt (meer dan 15% en minder dan 35%).

Werknemer blijft van rechtswege in dienst bij werkgever. Voor het arbeidsongeschikte gedeelte wordt een verzekering afgesloten, waardoor de terugval van dit deel van het inkomen tot 30% beperkt blijft.

- b. Ingeval van gedeeltelijke ziekte en/of arbeidsongeschikt heeft werknemer recht op een evenredige loondoorbetaling c.q. aanvulling.
- c. De loondoorbetaling c.q. de aanvulling wordt verminderd met uitkeringen en inkomsten als bedoeld in artikel 7:629 lid 5 B.W.
- d. De loondoorbetaling c.q. de aanvulling eindigt in ieder geval op het moment, dat de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt.
- e. Voor het bepalen van de tijdvakken als vorenbedoeld, worden arbeidsongeschiktheidsperioden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

- f. Werkgever zal de WGA-premie voor de duur van het contract voor haar rekening nemen.
3. Eventuele wettelijke uitkeringen, die duidelijk betrekking hebben op verricht overwerk, komen naast de loondoorbetaling c.q. de wettelijke uitkering met aanvulling op grond van het basisloon, als vermeld in lid 2c, ten gunste van de betreffende arbeidsongeschikte werknemer.
4. Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of ten gevolge van de bevalling is derhalve ook het tweede lid van toepassing, mits wettelijk niet anders geregeld. De duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is gelijk aan de in de Ziektewet / WAZO geldende termijn(en).
5. Werkgever is gerechtigd in geval van misbruik, bedrog of nalatigheid toekenning en/of uitbetaling van de aanvullingen als vermeld in het tweede lid te schorsen of te staken en terug te vorderen van werknemer.
6. Eventuele onkostenvergoedingen en andere emolumenten, die naast het basisloon te vermeerderen met vakantietoeslag worden uitgekeerd, vervallen in geval werknemer langer dan een volle kalendermaand aaneengesloten ziek is. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid wordt naar rato vergoed.

#### **ARTIKEL 8 - Eigen bijdrage oudedagvoorzieningen**

Voor werknemer geldt een bijdrage van 2% of 3% (Metaal-CAO) van het pensioengevende salaris. Dit bedrag wordt aangewend voor de pensioenopbouw.

Bij de afspraken die, zijn gemaakt over de nieuwe pensioenregeling hebben partijen de intentie uitgesproken om middels de pensioenregeling een marktconform pensioen op te bouwen. Ingeval de financiering daarvan ontoereikend, is zullen partijen in overleg met elkaar treden. Vakbonden worden jaarlijks op de hoogte gesteld van de toegepaste indexatie en de mate waarin deze indexatie al dan niet welvaartsvast is geweest. Indexatie gelijk aan de loonontwikkeling bij Horticoop wordt beschouwd als zijnde welvaartsvaste indexatie.

## ARTIKEL 9 - Functiegroepen en loontabellen

De functie van werknemer wordt ingedeeld in functiegroepen. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal.

Voor jeugdige werknemer (tot en met 23 jaar) bestaat een aparte loon- en functietabel. De toekenning van periodieke verhoging is als volgt geregeld.

De invoering geschiedt onder de hierna te noemen voorwaarden:

- op basis van het uitgewerkte beloningssysteem gedurende de looptijd van deze CAO zal worden beloond (voor het eerst op basis van de beoordeling over 2006);
- vanuit de directie zal gestuurd worden op de verplichte toepassing van het systeem;
- leidinggevende is verplicht alvorens zijn/haar beoordeling met werknemer te bespreken dit eerst met zijn/haar hoger leidinggevende te bespreken;
- Afhankelijk van de beoordeling en/of de winstontwikkeling zal er sprake zijn van een periodieke stijging volgens de onderstaande tabellen;

### Schalen 1 t/m 9

<b>Beoordeling:</b>	<b>Aantal periodieken:</b>
Uitmuntend (score >4,50)	Stijging met 4 periodieken
Zeer goed (score 4,50 $\geq$ en >3,50)	Stijging met 3 periodieken
Goed (score 3,50 $\geq$ en >2,50)	Stijging met 2 periodieken
Aandacht (score 2,50 $\geq$ en >1,50)	Stijging met 1 periodiek
Verbeter (score $\geq$ 1,50)	Geen periodiek

### Schalen 9a t/m 15

<b>Beoordeling:</b>	<b>Aantal periodieken bij winstpercentage:</b>				
	<0,5%	0,5-1%	1-1,5%	1,5-2%	>2%
Uitmuntend	2	3	4	5	6 period. stijging
Zeer goed	1	2	3	4	5 period. stijging
Goed	0	1	2	3	4 period. stijging
Aandacht	0	0	1	2	3 period. stijging
Verbeter	Geen periodiek				

- Beoordelingsgebonden beloning ingeval van salarismaximum;  
Werknemer, die 2 jaar of meer op zijn/haar schaalmaximum zit, ontvangt jaarlijks een extra eenmalige beloning wanneer hij/zij een beoordeling 'Zeer goed' dan wel 'Uitmuntend' heeft gekregen. De eenmalige beloning ziet er als volgt uit:
  - beoordeling Zeer goed = 0,5% van 12,96 maal het basis maandsalaris van december;
  - beoordeling Uitmuntend = 1% van 12,96 maal het basis maandsalaris van december.

## ARTIKEL 10 - Winstdelingsregeling

Werkgever zal jaarlijks een resultaatafhankelijke winstuitkering doen. De winst wordt bepaald op basis van de geconsolideerde winst van Coöperatief Koninklijk Tuinbouwcentrum Horticoop u.a. / Horticoop b.v. / Alflora b.v. / Lentse Potgrond b.v. / Slingerland Potgrond b.v. en Mardenkro Holding b.v., uit gewone bedrijfsactiviteiten, excl. bijzondere baten/lasten, excl. resultaten overige deelnemingen, vóór VPB.

Uitkering vanaf een winst van € 1.000.000 per € 500.000 een winstuitkering van 0,5% van het basisloon.

Winst €	0 - € 1.000.000	uitkering	0,0%
Winst	€1.000.000 - € 1.500.000	uitkering	0,5%
Winst	€1.500.000 - € 2.000.000	uitkering	1,0%
Winst	€2.000.000 - € 2.500.000	uitkering	1,5%
Winst	€2.500.000 - € 3.000.000	uitkering	2,0%
Winst	€3.000.000 - onbeperkt	uitkering	2,5%

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor een winstuitkering naar rato van omvang en duur van het dienstverband:

- werknemer moet het volledige boekjaar in dienst zijn geweest;
- of in dienst zijn getreden voor 1 juli van het betreffende boekjaar;
- uitdienst zijn getreden in het betreffende boekjaar om redenen van arbeidsongeschiktheid (WIA-uitkering), het gebruikmaken van de VUT- of prepensioenregeling of ouderdomspensioen.
- ingeval van een deeltijdfunctie, in het jaar waarover de winstuitkering wordt berekend, ontvangt werknemer de betreffende uitkering naar rato.

## ARTIKEL 11 – Levensloopregeling

De levensloopregeling zal binnen de wettelijke kaders uitgevoerd worden. Van de regeling is een reglement beschikbaar.

## ARTIKEL 12 - Bijzondere uitkeringen

Indien werknemer overlijdt, zal aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het basisloon gedurende vier maanden, waarbij de maand, waarin het overlijden plaatsvond, als één en als eerste maand geldt. Soortgelijke wettelijke uitkeringen worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht.



Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a) de langstlevende echtgeno(o)t(e), mits niet duurzaam gescheiden;
- b) bij niet meer in leven zijn van echtgeno(o)t(e), of in geval werknemer is gescheiden, de minderjarige wettige of minderjarige erkende kinderen en/of pleegkinderen, mits werknemer daarvoor mede de verzorging had.

Onder echtgeno(o)t(e) wordt tevens verstaan degene met wie werknemer een notarieel vastgelegd samenlevingscontract heeft gesloten.

### **ARTIKEL 13 - Opzegging en ontslag**

Behoudens in geval van onmiddellijke beëindiging op grond van dringende redenen kan een arbeidsovereenkomst van werknemer slechts worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke voor opzegging geldende termijnen met dien verstande, dat de termijn in volle betalingstermijnen zal luiden en slechts kan worden opgezegd tegen het einde van een betalingstermijn.

### **ARTIKEL 14 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst zal in ieder geval eindigen op de dag van de maand waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Indien gebruik wordt gemaakt van een overgangsregeling of naar voren slepen van pensioen of daaraan voorafgaand gebruikmaking van de levensloopregeling, eindigt de arbeidsovereenkomst door opzegging zijdens werknemer tegen de door deze gekozen datum.

### **ARTIKEL 15 - Pensioenrechten**

Pensioenaanspraken en aanspraken op overgangsrechten zijn geregeld in aparte reglementen. Met de inwerkingtreding van de nieuwe overgangsregelingen en pensioenregeling zijn alle oude reglementen en toezeggingen van vóór 1-1-2006 vervallen. De afspraken over de nieuwe pensioenregeling zijn gemaakt in de veronderstelling, dat individuele werknemer geen individuele afspraken heeft gemaakt met werkgever of diens rechtsvoorgangers, waarvan rechtens niet in negatieve zin mocht worden afgeweken. Mochten deze afspraken wel bestaan, dan zullen deze door werkgever alsnog nagekomen worden voor zover is komen vast te staan, dat de nieuwe pensioenregeling een negatieve afwijking t.o.v. de individueel gemaakte afspraken oplevert. Werknemer moet minimaal zes maanden voor de uittredingsdatum aangeven tegen welk moment hij/zij gebruik wil maken van zijn/haar overgangs- resp. pensioenrecht.

## ARTIKEL 16 - Studieregeling

1. Horticoop zal het opleidingsinstrument van functie en niet functiegerichte opleidingen inzetten om daarmee de employability van de werknemers te verbeteren.
2. Opleidingen zoals VCA, ADR, heftruckdiploma (voor zover vereist), spuitlicenties e.d., voor zover deze kosten van € 500,- niet overschrijden, zijn voor rekening werkgever. Opleidingskosten t.b.v. bovengenoemde opleidingen vallen in z'n geheel onder de navolgende regeling als de kosten hiervan hoger zijn dan € 500,-.

Studiekosten worden vergoed onder de volgende voorwaarden:

- 100% van de kosten als de studie is aangevangen op verzoek van werkgever dan wel op initiatief van werknemer en er sprake is van direct bedrijfsbelang.
- 50% van de kosten als de studie is aangevangen op initiatief van werknemer en er van beperkt bedrijfsbelang sprake is.

Of en in welke mate de studie in het bedrijfsbelang is, beoordeelt de directie. Onder studiekosten worden verstaan: kosten voor leermiddelen, college- en examengelden, een en ander ter goedkeuring van de directie. Verzuim i.v.m. opleidingsuren wordt ook naar rato vergoed, dus 100% of 50%.

Eindigt op verzoek van werknemer de arbeidsovereenkomst gedurende de studie of binnen 3 jaar na beëindiging daarvan, dan is werknemer verplicht de door werkgever betaalde kosten inclusief verzuimkosten te vergoeden, met afbouw van 100% naar 75% naar 50% als het binnen het eerste, tweede en respectievelijk derde jaar valt.

Indien werknemer de studie, waarvoor hij/zij de studiekosten ontvangt, beëindigt zonder dat die studie tot het beoogde diploma of (deelname-)certificaat heeft geleid en zonder dat daartoe naar de mening van de directie een aanvaardbare reden bestaat en/of indien werknemer de studie zonder dat daartoe naar de mening van de directie een aanvaardbare reden bestaat, langer dan een jaar staakt of opschort, dan is werknemer ook verplicht de door werkgever betaalde kosten inclusief verzuimkosten te vergoeden.

### 3. Paspoort

Aan degenen, die voor hun functie in het bedrijf regelmatig een paspoort nodig hebben, wordt een tegemoetkoming van 50% van de kosten gegeven.

## **ARTIKEL 17 - Gratificaties**

Werknemer ontvangt bij:

- 12,5 jarig dienstverband: één week salaris extra;
- 25-jarig dienstverband: één maand salaris extra;
- 40-jarig dienstverband: één maand salaris extra;

Met een salaris wordt hier bedoeld het laatst genoten basisloon plus toeslag Horticoop, dat netto zal worden uitbetaald, indien en voor zover dit zonder inhouding van loonbelasting of premieheffing mag worden betaald.

## **ARTIKEL 18 - Autovergoedingsregeling**

Werkgever zal met instemming van de OR een autovergoedingsregeling vaststellen. De directie bepaalt welke werknemer, met het oog op zijn/haar werkzaamheden ten behoeve van werkgever, een km-vergoeding krijgt dan wel voor een leaseauto, vallende onder de autovergoedingsregeling, in aanmerking komt. In het algemeen wordt toestemming voor een leaseauto slechts verleend, indien kan worden aangenomen, dat door de betreffende werknemer meer dan 15.000 km (excl. woon-werkverkeer) per jaar in het kader van zijn/haar functie bij werkgever zal worden afgelegd. E.e.a. is in een aparte regeling vastgelegd.

## **ARTIKEL 19 - Woon-werkvergoeding**

Binnen Horticoop b.v. is er sprake van een vergoedingsregeling woon-werk. Deze regeling is met instemming van de OR vastgesteld.

## **ARTIKEL 20 - Regeling bedrijfskleding en beschikbaarstelling veiligheidsmiddelen**

De regeling is in drie delen op te splitsen, nl.:

- a) waar het toepassen van bedrijfskleding/veiligheidsmiddelen doorlopend verplicht is;
  - a. voor werknemer voor wie het dragen van bedrijfskleding verplicht is, wordt € 5,00 per maand vergoed voor het zelfwassen van de bedrijfskleding;
- b) de per situatie verschillende veiligheidsmiddelen.

Sub a) Doorlopend verplicht te dragen schoeisel/werkkleding is in een aparte met de OR overeengekomen regeling vastgelegd.

Sub c) Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) excl. schoenen

Daar waar het andere specifieke veiligheidsmiddelen dan veiligheidsschoenen betreft, zoals handschoenen, veiligheidsbrillen, helmen, gasmaskers, oorkappen etc., dan worden deze verstrekt door werkgever in opdracht van of na goedkeuring van het afdelingshoofd.

Deze goederen blijven eigendom van werkgever. Werknemer is verplicht tot het gebruik van de beschikbaar gestelde veiligheidsmiddelen, als dit naar eigen oordeel nodig is of dat dit door bevoegde personen verplicht is gesteld.

Werknemer dient de beschikbaar gestelde veiligheidsmiddelen als een goed huisvader te beheren.

De jaarlijkse controle is voor rekening en verantwoording van werkgever.

Werknemer, die weigert om (op juiste wijze) PBM's toe te passen, kan sancties worden opgelegd, waartegenover staat dat in geval van in gebreke zijn (als er onvoldoende of onvoldoende functionerende PBM's beschikbaar zijn) van werkgever, werknemer het werk mag/moet weigeren. Beiden zijn gebonden aan de kaders door de wet opgelegd.

#### **ARTIKEL 21 - Telefoonkosten**

Werkgever zal volgens een apart reglement de vergoeding voor het zakelijk gebruik van Internet en de vaste en mobiele telefonie verstrekken.

#### **ARTIKEL 22 - Persoonlijke gegevens**

Werknemer is gehouden wijziging in zijn/haar persoonlijke gegevens, die voor de uitvoering van het bepaalde in deze arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende regelingen noodzakelijk zijn, aan werkgever op te geven. Nalatigheid in het doen van deze opgave komt voor rekening van werknemer.

#### **ARTIKEL 23 - Consignatievergoeding**

Werknemer, die voor serviceverlening wekdienst heeft en op elk moment bereikbaar moet zijn voor het verrichten van overwerk, heeft onverminderd het gestelde in artikel 4 recht op een consignatievergoeding.

Deze vergoeding bedraagt (**per 1-7-2015**):

- |  |                |
|--|----------------|
| - voor een volle week (7 dagen)  | € 104,52 bruto |
| - voor de gehele periode maandagavond t/m vrijdagavond (€ 11,62 /dag)        | € 58,09 bruto  |
| - voor de gehele periode zaterdag t/m zondag (€ 23,22 /dag)                  | € 46,45 bruto  |
| - per oproep (ter plaatse verlenen van service) wordt € 20,27 bruto vergoed. |                |

Vergoeding vindt alleen plaats, als men daadwerkelijk beschikbaar is geweest voor de storingsdienst. In dit artikel genoemde bedragen worden jaarlijks aangepast met algemene loonsverhoging, zoals die in de loonschaal van Horticoop wordt toegepast.

De overnachtingvergoeding voor chauffeurs en monteurs bedraagt € 27,76 bruto. Dit zelfde tarief is per oproep van toepassing voor hen, die alarmdienst hebben.

De consignatie vergoeding bedraagt (per 1-1-2016):

- voor een volle week (7 dagen) € 105,04 bruto
- voor de gehele periode maandagavond t/m vrijdagavond (€ 11,68 /dag) € 58,38 bruto
- voor de gehele periode zaterdag t/m zondag (€ 23,34 /dag) € 46,68 bruto
- per oproep (ter plaatse verlenen van service) wordt € 20.37 bruto vergoed.

Vergoeding vindt alleen plaats, als men daadwerkelijk beschikbaar is geweest voor de storingsdienst. In dit artikel genoemde bedragen worden jaarlijks aangepast met algemene loonsverhoging, zoals die in de loonschaal van Horticoop wordt toegepast.

De overnachtingvergoeding voor chauffeurs en monteurs bedraagt € 27,90 bruto. Dit zelfde tarief is per oproep van toepassing voor hen, die alarmdienst hebben.

De consignatie vergoeding bedraagt (per 1-7-2016):

- voor een volle week (7 dagen) € 106,09 bruto
- voor de gehele periode maandagavond t/m vrijdagavond (€ 11,79 /dag) € 58,96 bruto
- voor de gehele periode zaterdag t/m zondag (€ 23,57 /dag) € 47,15 bruto
- per oproep (ter plaatse verlenen van service) wordt € 20.57 bruto vergoed.

Vergoeding vindt alleen plaats, als men daadwerkelijk beschikbaar is geweest voor de storingsdienst. In dit artikel genoemde bedragen worden jaarlijks aangepast met algemene loonsverhoging, zoals die in de loonschaal van Horticoop wordt toegepast.

De overnachtingvergoeding voor chauffeurs en monteurs bedraagt € 28,18 bruto. Dit zelfde tarief is per oproep van toepassing voor hen, die alarmdienst hebben.

De consignatie vergoeding bedraagt (per 1-1-2017):

- voor een volle week (7 dagen) € 106,62 bruto
- voor de gehele periode maandagavond t/m vrijdagavond (€ 11,85 /dag) € 59,25 bruto
- voor de gehele periode zaterdag t/m zondag (€ 23,70 /dag) € 47,39 bruto
- per oproep (ter plaatse verlenen van service) wordt € 20.67 bruto vergoed.

Vergoeding vindt alleen plaats, als men daadwerkelijk beschikbaar is geweest voor de storingsdienst. In dit artikel genoemde bedragen worden jaarlijks aangepast met algemene loonsverhoging, zoals die in de loonschaal van Horticoop wordt toegepast.

De overnachtingvergoeding voor chauffeurs en monteurs bedraagt € 28,32 bruto. Dit zelfde tarief is per oproep van toepassing voor hen, die alarmdienst hebben.

## **ARTIKEL 24 - Betaling reisen monteurs**

Indien een monteur voor het verrichten van werkzaamheden moet reizen, zal werkgever de reistijd als volgt vergoeden:

- a. bij gebruikmaking van een eigen of door werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel; de reistijd die meer bedraagt dan de normale reistijd van de woning naar de standplaats;
- b. bij gebruikmaking van het openbaar vervoer de noodzakelijke reistijd berekend volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer.

De vergoeding is van toepassing voor de heen- en terugreis per dag. De vergoeding is niet van toepassing voor reizen i.v.m. lunchpauze. De vergoeding van reisen vindt alleen plaats als deze uren boven het normaal afgesproken dagrooster uitgaan (werkuren + normale reistijd + pauze per dag).

De vergoeding bedraagt 100% van het uurloon per gereisd uur. Voor zover er sprake is van reisen meer of minder dan één uur, volgt de vergoeding naar rato.

## **ARTIKEL 25 - Arbeidsongeschiktheidsverzekering**

Dekking van het excedentrisico op de WIA-uitkeringen wordt per 1-1-2006 ondergebracht bij een verzekeraar. Premie is voor rekening werkgever.

De verzekering van het loondervingrisico in het arbeidsongeschiktheidstraject 15-35% is per 1-1-2004 bij één verzekeraar ondergebracht. Deelname aan deze verzekering is voor iedereen verplicht. De dekking (70% van het gederfde loon tot WIA-maximum) voor dit WIA-hiaat geldt voor de ziektegevallen vanaf 31-12-2003. De premie wordt gezamenlijk betaald door de deelnemende werknemers.

## **ARTIKEL 26 - Aanvullende arbeidsvoorwaarden**

Werkgever kan voor werknemers, die internationale transporten uitvoeren, aanvullende arbeidsvoorwaarden vaststellen.

## **ARTIKEL 27 - ANW-hiaatverzekering**

Voor de dekking van het ANW-hiaat wordt een verzekering afgesloten, die onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling. De dekking is 75% van de wettelijke uitkering. De premie bedraagt 0,75% van het pensioengevende salaris en is voor rekening werknemer.

## **ARTIKEL 28 - Privé-aankopen**

Voor privé-aankopen bij het bedrijf geldt de volgende algemene kortingsregeling, waarvan niet kan worden afgeweken.

De kortingen bedragen:

1. op alle goederen/artikelen, uitgezonderd speciale regelingen/actieprijsen, voor zover niet onder sub 3 t/m 5 genoemd en de resterende marge voor Horticoop minimaal 6% blijft, 20% op de verkoopprijs;
2. op Alflora goederen/artikelen, uitgezonderd speciale regelingen/actieprijsen, 20% op de verkoopprijs;
3. op kleine huishoudelijke apparaten, 15% op de verkoopprijs;
4. op grote huishoudelijke apparaten, audio/video, 12% korting op de verkoopprijs;
5. op meststoffen, voerartikelen, koffie en waspoeder (alles voor particulier gebruik), 10% op de verkoopprijs;
6. op speciaal bestelde goederen/artikelen kan het bedrijf 6% toeslag op de inkoopprijs berekenen om de extra kosten te dekken.

De vermelde kortingen/toeslagen gelden:

- over de prijzen exclusief B.T.W.;
- alleen voor werknemer en zijn/haar gezinsleden, alsmede voor duurzaam samenwonenden in de zin van art. 6 lid 2;
- uitsluitend voor aankopen op rekening van de betrokken werknemer;
- indien en voor zover het totaal van deze kortingen zonder inhouding van loonbelasting en premies mogen worden gegeven (maximale korting 2009 € 500,-). Overschrijding is voor rekening en risico werknemer.

## **ARTIKEL 29 - Loonindexering**

Jaarlijks zal de aanpassing van de lonen (ex. toeslag Horticoop) en de nominale vergoedingen zoals vermeld in artikel 6 lid 6 en 23 in overleg worden vastgesteld. Voor de duur van de overeenkomst is per 1-7-2015 een verhoging van 1%, per 1-1-2016 een verhoging van 0,5%, per 1-7-2016 een verhoging van 1% en per 1-1-2017 een verhoging van 0,5% vastgesteld.

## **ARTIKEL 30 - Reorganisatie**

In geval van een reorganisatie is werkgever verplicht om met de vakbonden overleg te voeren over de gevolgen van de reorganisatie, alsmede wat aan deze gevolgen te doen. Artikel 25 van Wet op de Ondernemingsraden (WOR) geldt hierbij als leidraad voor de definiëring van een reorganisatie.

### **ARTIKEL 31 - Fiscalisering vakbondscontributie**

Werknemer kan bij werkgever één maal per jaar, in de maand december, een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem/haar in het betreffende kalenderjaar verschuldigde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. Werkgever zal dit verzoek inwilligen. Bij invoering van de werkkostenregeling per 1 januari 2015 kan werknemer in de maand december een verzoek indienen voor een tegemoetkoming in de vakbondscontributie. De tegemoetkoming bedraagt € 50,00 netto zolang dit mogelijk is uit de vrijerimte. Als dit niet meer mogelijk is zal overleg met de vakbonden hierover worden gestart.

### **ARTIKEL 32 - Werkgeversbijdrage aan vakbonden**

Jaarlijks betaalt werkgever een werkgeversbijdrage aan vakbonden. De werkgeversbijdrage is afhankelijk gesteld van het aantal werknemers per 1 januari van het betreffende boekjaar, in actieve dienst, dat onder de CAO Horticoop b.v. valt. Het bedrag is vastgesteld op € 12,50 per werknemer per jaar.

### **ARTIKEL 33 - Levensfase bewust Personeelsbeleid**

Binnen de looptijd van deze CAO zal met een werkgroep studie gedaan worden naar levensfase bewust personeelsbeleid.

### **ARTIKEL 34 – Werkkostenregeling**

Binnen de looptijd van deze CAO zal met een werkgroep, bestaande uit werkgever en OR, studie gedaan worden naar de invoering van de werkkostenregeling.

### **ARTIKEL 35 – Pensioenregeling**

Binnen de looptijd van deze CAO zal met een werkgroep, bestaande uit werkgever en OR, studie gedaan worden naar de pensioenregeling.



## **ARTIKEL 36 – BBL, BOL, Wajong**

Horticoop zal zich binnen de looptijd van deze CAO samen met de sociale partners inspannen om minimaal 5 personen te plaatsen uit de groepen; BBL en BOL. Daarnaast gaat Horticoop zich inspannen om in 2015 1 werkplek, in 2016 1 werkplek in 2017 1 werkplek in te vullen door mensen die een achterstand hebben tot de arbeidsmarkt. Voor de definitie van deze doelgroep wordt de beschrijven uit de participatiewet gehanteerd.

## **ARTIKEL 37 – Werknemer WGA-hiaat verzekering**

Tijdens de looptijd van de Cao gaat een werkgroep onderzoek doen naar een WGA-verzekering op collectieve basis. De kosten voor de verzekering van de WGA-gedifferentieerde premie zoals beschreven in artikel

## **ARTIKEL 38 Uitzendkrachten**

Voor uitzendkrachten zijn de arbeidsvoorwaarden van Horticoop bv van toepassing vanaf de eerste dag van indiensttreding. Het aantal uitzendkrachten dat door werkgever wordt ingezet zal niet meer bedragen dan 5% van het totaal aantal werknemers dat onder de Horticoop cao valt.

## **ARTIKEL 39 – Proces afspraak (reparatie van de duur en de opbouw van de WW)**

*“Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW wordt gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW-verzekering in 2016 en 2017 0,2% van de loonsom kost. Werkgevers en werknemers nemen beiden 50% van de premie voor hun rekening, te weten 0,1% van de loonsom.*

*Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij het op te richten Nationale Private Aanvullende WW-fonds, zodra dit fonds zich bekend maakt. De uitvoering van het Nationale Private Aanvullende WW-fonds ligt in handen van een nationale uitvoerder. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren. Deze regeling nemen cao-partijen over.*

*De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar en wordt in een aparte cao vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door cao-partijen bekrachtigd.”*

#### **ARTIKEL 40**

Deze overeenkomst geldt vanaf 1-7-2015 en eindigt van rechtswege op 30-6-2017 zonder dat daarvoor enige opzegging is vereist. Voorgaande overeenkomsten worden vervangen door deze overeenkomst.

- Bijlagen:
- 1) Regeling werktijden en maaltijdvergoedingen medewerkers vestigingen en Alflora.
  - 2) Regeling werktijden medewerkers logistiek.
  - 3) Salaristabel per 1-7-2015
  - 4) Salaristabel per 1-1-2016
  - 5) Salaristabel per 1-7-2016
  - 6) Salaristabel per 1-1-2017
  - 7) Jeugd salaristabel per 1-7-2015

## **Bijlage 1**

### **Regeling werktijden en maaltijdvergoedingen medewerkers vestigingen en Alflora.**

De dagspiegel voor vestigings- en Alflora-medewerkers is vastgesteld op: van maandag t/m vrijdag van 6.00 uur tot 21.00 uur en op zaterdag van 6.00 uur tot 18.00 uur. Deze weekenduren maken onderdeel uit van de normale werkweek van 40 uur of 38 uur. De lengte van de werkweek wordt in overleg per vestiging/Alflora-winkel vastgesteld.

Elke vestigingsmedewerker zal gemiddeld eenmaal per twee weken in de weekenddienst meedraaien.

Aan degenen, die 'overblijven' op koopavonden en diezelfde dag vóór 13.00 uur zijn begonnen met werken, wordt een warme maaltijdvergoeding beschikbaar gesteld van maximaal € 12,00 per keer. Hogere bedragen zijn voor eigen rekening. Vergoeding vindt plaats na overlegging van de originele aankoopbonnen onder vermelding van de B.T.W. Deze bonnen zullen maandelijks achteraf worden verrekend.

Voor de zaterdag en doordeweekse avonden gelden de normale pauzeregelingen, dat wil zeggen dat er een half uur lunch-/maaltijdpauze geldt voor zaterdagmiddag en doordeweekse avonden. Voorts wordt er op de doordeweekse avonden, de zaterdagmorgen en de zaterdagmiddag een kwartier koffiepauze gerekend.

## **Bijlage 2**

### **Regeling werktijden medewerkers logistiek**

Uitgangspunt is een werkweek van 38 uur (in plaats van 40 uur). De 104 roostervrije uren vervallen in verband hiermee.

- Voor de chauffeurs geldt dat per 4 weken 1 vrije week in tijd-voor-tijd-uren wordt opgebouwd. Het aantal overuren in deze 4 weken bedraagt dan 9½ uur per week. Elke vijfde week is men vrij. Voor de ex-Agrifirm medewerkers kan ook volgens het navolgende schema van de magazijnmedewerkers worden gewerkt.
- Voor magazijnmedewerkers geldt 4 dagen werken van 9½ uur en 1 dag vrij bij een werkweek van 38 uur.

De werkdag duurt normaal (maandag t/m vrijdag) 7,6\* uur; inclusief 1,9\* overuren loopt een werkdag dan van 07.00 uur tot 17.30 uur, uitgaande van 2 koffiepauzes van een kwartier en een half uur middagpauze.

Vrije ochtenden tijdens dienst zijn 3,75\* uur, middagen 3,85\* uur.

\* is in decimalen uitgedrukt (dus niet in uren en minuten).

### Bijlage 3

### Salaristabel Horticoop m.i.v. 1-07-2015

1 juli 2015 1% tot en met schaal 9 kunnen overuren gemaakt worden

periodiek	functiegroep																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9a	10	11	12	13	14	15	
	USB-punten	28-	50-	72-	94-	116-	138-	160-	182-	182-	207-	232-	257-	282-	307-	332-		
		49	71	93	115	137	159	181	206	206	231	256	281	306	331	356		
0	1508	1537	1653	1678	1766	1854	1971	2154	2373	2493	2488	2786	3123	3453	3779	4132	4514	
1	1523	1557	1675	1699	1789	1878	1996	2182	2403	2525	2523	2824	3166	3501	3832	4189	4576	
2	1538	1576	1696	1721	1811	1902	2022	2210	2434	2557	2557	2863	3210	3549	3884	4247	4639	
3	1553	1596	1717	1742	1834	1926	2047	2237	2464	2589	2592	2902	3253	3597	3936	4304	4702	
4	1568	1616	1738	1764	1857	1949	2072	2265	2495	2621	2626	2940	3297	3645	3989	4361	4764	
5	1583	1635	1759	1786	1879	1973	2097	2292	2525	2653	2661	2979	3340	3693	4041	4419	4827	
6	1598	1655	1781	1807	1902	1997	2123	2320	2555	2685	2695	3018	3383	3741	4094	4476	4890	
7	1614	1675	1802	1829	1925	2021	2148	2348	2586	2717	2730	3056	3427	3789	4146	4534	4952	
8	1629	1694	1823	1850	1947	2045	2173	2375	2616	2749	2764	3095	3470	3837	4199	4591	5015	
9	1644	1714	1844	1872	1970	2068	2198	2403	2647	2781	2799	3134	3513	3885	4251	4648	5078	
10	1659	1734	1865	1893	1993	2092	2224	2430	2677	2813	2834	3173	3557	3933	4304	4706	5141	
11	1674	1754	1887	1915	2015	2116	2249	2458	2707	2845	2868	3211	3600	3981	4356	4763	5203	
12	1689	1773	1908	1936	2038	2140	2274	2486	2738	2877	2903	3250	3644	4029	4409	4821	5266	
13	1704	1793	1929	1958	2061	2163	2300	2513	2768	2909	2937	3289	3687	4077	4461	4878	5329	
14	1719	1813	1950	1979	2083	2187	2325	2541	2799	2941	2972	3327	3730	4125	4514	4935	5391	
15	1734	1832	1971	2001	2106	2211	2350	2569	2829	2973	3006	3366	3774	4173	4566	4993	5454	
16	1749	1852	1993	2022	2128	2235	2375	2596	2860	3005	3041	3405	3817	4221	4619	5050	5517	
17	1764	1872	2014	2044	2151	2259	2401	2624	2890	3037	3075	3443	3860	4269	4671	5107	5579	
18	1779	1891	2035	2065	2174	2282	2426	2651	2920	3069	3110	3482	3904	4317	4724	5165	5642	
19	1795	1911	2056	2087	2196	2306	2451	2679	2951	3101	3145	3521	3947	4365	4776	5222	5705	
20	1810	1931	2077	2108	2219	2330	2476	2707	2981	3133	3179	3559	3991	4413	4829	5280	5767	
21		1951	2099	2130	2242	2354	2502	2734	3012	3165	3214	3598	4034	4461	4881	5337	5830	
22		1970	2120	2151	2264	2377	2527	2762	3042	3197	3248	3637	4077	4509	4934	5394	5893	
23												3283	3675	4121	4556	4986	5452	5956
24												3317	3714	4164	4604	5039	5509	6018
25												3352	3753	4208	4652	5091	5567	6081
26												3386	3792	4251	4700	5144	5624	6144
27												3421	3830	4294	4748	5196	5681	6206
28												3456	3869	4338	4796	5249	5739	6269

#### Schalen 1 tm 9

	verhoging	winst	schalen 9a tm 15 winstafhankelijk			
	of	%	aandacht	goed	zeer goed	uitmuntend
aandacht	1% 1periodiek	> 2%	3%	4%	5%	6%
goed	2% of 2 periodieken	1,5-2%	2%	3%	4%	5%
zeer goed	3% of 3 periodieken	1-1,5%	1%	2%	3%	4%
uitmuntend	4% of 4 periodieken	0,5-1%	0%	1%	2%	3%
		< 0,5%	0%	0%	1%	2%

## Bijlage 4

### Salaristabel Horticoop m.i.v. 1-1-2016

1 januari 2016 0,5% tot en met schaal 9 kunnen overuren gemaakt worden

periodiek	functiegroep																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9a	10	11	12	13	14	15	
	USB-punten		28-	50-	72-	94-	116-	138-	160-	182-	182-	207-	232-	257-	282-	307-	332-	
			49	71	93	115	137	159	181	206	206	231	256	281	306	331	356	
0	1508	1545	1662	1686	1775	1864	1981	2165	2385	2506	2500	2800	3139	3471	3798	4153	4536	
1	1523	1564	1683	1708	1798	1888	2006	2193	2415	2538	2535	2838	3182	3519	3851	4210	4599	
2	1538	1584	1704	1730	1821	1911	2032	2221	2446	2570	2570	2877	3226	3567	3903	4268	4662	
3	1553	1604	1726	1751	1843	1935	2057	2248	2476	2602	2605	2916	3269	3615	3956	4326	4725	
4	1568	1624	1747	1773	1866	1959	2082	2276	2507	2634	2639	2955	3313	3663	4009	4383	4788	
5	1583	1644	1768	1794	1889	1983	2108	2304	2538	2667	2674	2994	3357	3712	4062	4441	4851	
6	1598	1663	1790	1816	1912	2007	2133	2332	2568	2699	2709	3033	3400	3760	4114	4499	4914	
7	1614	1683	1811	1838	1934	2031	2159	2359	2599	2731	2744	3072	3444	3808	4167	4556	4977	
8	1629	1703	1832	1859	1957	2055	2184	2387	2629	2763	2778	3111	3487	3856	4220	4614	5040	
9	1644	1723	1853	1881	1980	2079	2209	2415	2660	2795	2813	3150	3531	3904	4273	4672	5103	
10	1659	1743	1875	1903	2003	2103	2235	2443	2690	2827	2848	3188	3575	3953	4325	4729	5166	
11	1674	1762	1896	1924	2025	2126	2260	2470	2721	2859	2882	3227	3618	4001	4378	4787	5229	
12	1689	1782	1917	1946	2048	2150	2286	2498	2752	2891	2917	3266	3662	4049	4431	4845	5292	
13	1704	1802	1939	1967	2071	2174	2311	2526	2782	2924	2952	3305	3705	4097	4484	4902	5355	
14	1719	1822	1960	1989	2094	2198	2336	2554	2813	2956	2987	3344	3749	4145	4536	4960	5418	
15	1734	1842	1981	2011	2116	2222	2362	2581	2843	2988	3021	3383	3793	4194	4589	5018	5481	
16	1749	1861	2003	2032	2139	2246	2387	2609	2874	3020	3056	3422	3836	4242	4642	5075	5544	
17	1764	1881	2024	2054	2162	2270	2413	2637	2904	3052	3091	3461	3880	4290	4695	5133	5607	
18	1779	1901	2045	2076	2185	2294	2438	2665	2935	3084	3126	3499	3923	4338	4747	5191	5670	
19	1795	1921	2066	2097	2207	2318	2463	2692	2966	3116	3160	3538	3967	4386	4800	5248	5733	
20	1810	1941	2088	2119	2230	2342	2489	2720	2996	3148	3195	3577	4011	4435	4853	5306	5796	
21		1960	2109	2140	2253	2365	2514	2748	3027	3181	3230	3616	4054	4483	4906	5364	5859	
22		1980	2130	2162	2276	2389	2540	2776	3057	3213	3264	3655	4098	4531	4958	5421	5922	
23												3299	3694	4141	4579	5011	5479	5985
24												3334	3733	4185	4627	5064	5537	6048
25												3369	3772	4229	4676	5117	5594	6111
26												3403	3811	4272	4724	5169	5652	6174
27												3438	3849	4316	4772	5222	5710	6237
28												3473	3888	4359	4820	5275	5767	6300

#### Schalen 1 tm 9

	verhoging	of
aandacht	1%	1periodiek
goed	2%	of 2 periodieken
zeer goed	3%	of 3 periodieken
uitmuntend	4%	of 4 periodieken

#### winst

%
> 2%
1,5-2%
1-1,5%
0,5-1%
< 0,5%

#### schalen 9a tm 15 winstafhankelijk

aandacht	goed	zeer goed	uitmuntend
3%	4%	5%	6%
2%	3%	4%	5%
1%	2%	3%	4%
0%	1%	2%	3%
0%	0%	1%	2%

## Bijlage 5

### Salaristabel Horticoop m.i.v. 1-7-2016

1 juli 2016 1%

tot en met schaal 9 kunnen overuren gemaakt worden

periodiek	functiegroep																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9a	10	11	12	13	14	15	
	USB-punten		28-	50-	72-	94-	116-	138-	160-	182-	182-	207-	232-	257-	282-	307-	332-	
			49	71	93	115	137	159	181	206	206	231	256	281	308	331	356	
0	1508	1560	1678	1703	1793	1882	2001	2187	2409	2531	2525	2828	3170	3505	3836	4194	4582	
1	1523	1580	1700	1725	1816	1906	2026	2215	2439	2563	2561	2867	3214	3554	3889	4252	4645	
2	1538	1600	1721	1747	1839	1931	2052	2243	2470	2596	2596	2906	3258	3603	3942	4311	4709	
3	1553	1620	1743	1769	1862	1955	2078	2271	2501	2628	2631	2945	3302	3651	3996	4369	4772	
4	1568	1640	1764	1791	1885	1979	2103	2299	2532	2661	2666	2985	3346	3700	4049	4427	4836	
5	1583	1660	1786	1812	1908	2003	2129	2327	2563	2693	2701	3024	3390	3749	4102	4485	4900	
6	1598	1680	1807	1834	1931	2027	2155	2355	2594	2726	2736	3063	3434	3797	4156	4544	4963	
7	1614	1700	1829	1856	1954	2051	2180	2383	2625	2758	2771	3102	3478	3846	4209	4602	5027	
8	1629	1720	1850	1878	1977	2075	2206	2411	2656	2791	2806	3142	3522	3895	4262	4660	5091	
9	1644	1740	1872	1900	2000	2099	2232	2439	2686	2823	2841	3181	3566	3943	4315	4718	5154	
10	1659	1760	1894	1922	2023	2124	2257	2467	2717	2855	2876	3220	3610	3992	4369	4777	5218	
11	1674	1780	1915	1943	2046	2148	2283	2495	2748	2888	2911	3260	3654	4041	4422	4835	5282	
12	1689	1800	1937	1965	2069	2172	2308	2523	2779	2920	2946	3299	3698	4090	4475	4893	5345	
13	1704	1820	1958	1987	2092	2196	2334	2551	2810	2953	2981	3338	3742	4138	4528	4951	5409	
14	1719	1840	1980	2009	2115	2220	2360	2579	2841	2985	3016	3377	3787	4187	4582	5010	5472	
15	1734	1860	2001	2031	2138	2244	2385	2607	2872	3018	3052	3417	3831	4236	4635	5068	5536	
16	1749	1880	2023	2053	2160	2268	2411	2635	2903	3050	3087	3456	3875	4284	4688	5126	5600	
17	1764	1900	2044	2074	2183	2293	2437	2663	2934	3083	3122	3495	3919	4333	4742	5184	5663	
18	1779	1920	2066	2096	2206	2317	2462	2691	2964	3115	3157	3534	3963	4382	4795	5243	5727	
19	1795	1940	2087	2118	2229	2341	2488	2719	2995	3147	3192	3574	4007	4430	4848	5301	5791	
20	1810	1960	2109	2140	2252	2365	2514	2747	3026	3180	3227	3613	4051	4479	4901	5359	5854	
21		1980	2130	2162	2275	2389	2539	2775	3057	3212	3262	3652	4095	4528	4955	5417	5918	
22		2000	2152	2184	2298	2413	2565	2803	3088	3245	3297	3692	4139	4576	5008	5476	5982	
23												3332	3731	4183	4625	5061	5534	6045
24												3367	3770	4227	4674	5115	5592	6109
25												3402	3809	4271	4722	5168	5650	6172
26												3437	3849	4315	4771	5221	5709	6236
27												3472	3888	4359	4820	5274	5767	6300
28												3508	3927	4403	4868	5328	5825	6363

#### Schalen 1 tm 9

	verhoging
aandacht	1% of 1periodiek
goed	2% of 2 periodieken
zeer goed	3% of 3 periodieken
uitmuntend	4% of 4 periodieken

#### winst

%
> 2%
1,5-2%
1-1,5%
0,5-1%
< 0,5%

#### schalen 9a tm 15 winstafhankelijk

aandacht	goed	zeer goed	uitmuntend
3%	4%	5%	6%
2%	3%	4%	5%
1%	2%	3%	4%
0%	1%	2%	3%
0%	0%	1%	2%

## Bijlage 6

### Salaristabel Horticoop m.i.v. 1-1-2017

1 januari 2017 0,5% tot en met schaal 9 kunnen overuren gemaakt worden

periodiek	functiegroep																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9a	10	11	12	13	14	15	
	USB-punten		28-	50-	72-	94-	116-	138-	160-	182-	182-	207-	232-	257-	282-	307-	332-	
			49	71	93	115	137	159	181	206	206	231	256	281	306	331	356	
0	1508	1568	1687	1712	1802	1892	2011	2198	2421	2544	2538	2842	3186	3523	3855	4215	4604	
1	1523	1588	1708	1734	1825	1916	2036	2226	2452	2576	2573	2881	3230	3572	3909	4274	4668	
2	1538	1608	1730	1756	1848	1940	2062	2254	2483	2609	2609	2921	3274	3621	3962	4332	4732	
3	1553	1628	1752	1778	1871	1964	2088	2282	2514	2641	2644	2960	3319	3670	4016	4391	4796	
4	1568	1648	1773	1800	1894	1989	2114	2310	2545	2674	2679	3000	3363	3719	4069	4449	4860	
5	1583	1668	1795	1821	1917	2013	2140	2339	2576	2707	2714	3039	3407	3767	4123	4508	4924	
6	1598	1688	1816	1843	1940	2037	2165	2367	2607	2739	2750	3079	3451	3816	4176	4566	4988	
7	1614	1708	1838	1865	1963	2061	2191	2395	2638	2772	2785	3118	3496	3865	4230	4625	5052	
8	1629	1729	1860	1887	1987	2086	2217	2423	2669	2804	2820	3157	3540	3914	4283	4683	5116	
9	1644	1749	1881	1909	2010	2110	2243	2451	2700	2837	2855	3197	3584	3963	4337	4742	5180	
10	1659	1769	1903	1931	2033	2134	2268	2479	2731	2870	2891	3236	3628	4012	4391	4800	5244	
11	1674	1789	1925	1953	2056	2158	2294	2508	2762	2902	2926	3276	3673	4061	4444	4859	5308	
12	1689	1809	1946	1975	2079	2183	2320	2536	2793	2935	2961	3315	3717	4110	4498	4918	5372	
13	1704	1829	1968	1997	2102	2207	2346	2564	2824	2968	2996	3355	3761	4159	4551	4976	5436	
14	1719	1849	1989	2019	2125	2231	2372	2592	2855	3000	3032	3394	3805	4208	4605	5035	5500	
15	1734	1869	2011	2041	2148	2255	2397	2620	2886	3033	3067	3434	3850	4257	4658	5093	5564	
16	1749	1889	2033	2063	2171	2280	2423	2648	2917	3065	3102	3473	3894	4306	4712	5152	5628	
17	1764	1909	2054	2085	2194	2304	2449	2677	2948	3098	3137	3513	3938	4355	4765	5210	5692	
18	1779	1930	2076	2107	2217	2328	2475	2705	2979	3131	3173	3552	3982	4404	4819	5269	5756	
19	1795	1950	2098	2129	2241	2352	2500	2733	3010	3163	3208	3592	4027	4452	4872	5327	5820	
20	1810	1970	2119	2151	2264	2377	2526	2761	3041	3196	3243	3631	4071	4501	4926	5386	5884	
21		1990	2141	2173	2287	2401	2552	2789	3072	3228	3278	3671	4115	4550	4979	5444	5947	
22		2010	2162	2195	2310	2425	2578	2817	3103	3261	3314	3710	4159	4599	5033	5503	6011	
23												3349	3749	4204	4648	5087	5561	6075
24												3384	3789	4248	4697	5140	5620	6139
25												3419	3828	4292	4746	5194	5679	6203
26												3455	3868	4336	4795	5247	5737	6267
27												3490	3907	4381	4844	5301	5796	6331
28												3525	3947	4425	4893	5354	5854	6395

#### Schalen 1 tm 9

	verhoging	of
aandacht	1%	1periodiek
goed	2%	of 2 periodieken
zeer goed	3%	of 3 periodieken
uitmuntend	4%	of 4 periodieken

#### winst

%
> 2%
1,5-2%
1-1,5%
0,5-1%
< 0,5%

#### schalen 9a tm 15 winstafhankelijk

aandacht	goed	zeer goed	uitmuntend
3%	4%	5%	6%
2%	3%	4%	5%
1%	2%	3%	4%
0%	1%	2%	3%
0%	0%	1%	2%





Aldus overeengekomen op 7 juli 2015,

Directie Horticoop b.v.

Ir. I.M. Janssen d.d. 11-10-2015 2015

FNV Handel  
J. Haagmans

d.d. 14-10 2015

CNV Vakmensen

A. van Wijngaarden, d.d. 10-10-15 2015

CNV Vakmensen

L. Bons, d.d. 17-10 2015