



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
RIXONA B.V. VESTIGING VENRAY**

**1 januari 2017 tot en met 31 december 2018**

## INHOUDSOPGAVE

Artikel Omschrijving	Pagina
<b>Artikel 1</b> .....	<b>4</b>
Definities .....	4
<b>Artikel 2</b> .....	<b>4</b>
Algemene verplichtingen van partijen .....	4
<b>Artikel 3</b> .....	<b>5</b>
Algemene verplichtingen van de werkgever .....	5
<b>Artikel 4</b> .....	<b>5</b>
Algemene verplichtingen van de werknemer .....	5
<b>Artikel 5</b> .....	<b>6</b>
Werkgelegenheid.....	6
<b>Artikel 6</b> .....	<b>8</b>
Aanstelling .....	8
Opzegging en ontslag.....	8
<b>Artikel 7</b> .....	<b>9</b>
Arbeidsduur en werktijden .....	9
<b>Artikel 8</b> .....	<b>11</b>
Functiegroepen en salarisschalen .....	11
<b>Artikel 9</b> .....	<b>12</b>
Toepassing van de salarisschalen .....	12
<b>Artikel 10</b> .....	<b>12</b>
Bijzondere beloningen .....	12
<b>Artikel 11</b> .....	<b>15</b>
Zon- en feestdagen.....	15
<b>Artikel 12</b> .....	<b>16</b>
Geoorloofd verzuim .....	16
<b>Artikel 13</b> .....	<b>17</b>
Verlof .....	17
<b>Artikel 14</b> .....	<b>21</b>
Vakantietoeslag .....	21
<b>Artikel 15</b> .....	<b>22</b>
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid .....	22
<b>Artikel 16</b> .....	<b>23</b>
Uitkering na overlijden .....	23
<b>Artikel 17</b> .....	<b>24</b>
Uitkering.....	24
<b>Artikel 18</b> .....	<b>24</b>
Salarisbetaling .....	24
<b>Artikel 19</b> .....	<b>24</b>
Pensioenregeling .....	24
<b>Artikel 20</b> .....	<b>25</b>
EVC .....	25
<b>Artikel 21</b> .....	<b>25</b>
Kostenvergoedingen.....	25
<b>Artikel 22</b> .....	<b>28</b>
Bedrijfssparen (is vervallen).....	28
<b>Artikel 23</b> .....	<b>28</b>
Collectieve verzekeringen.....	28
<b>Artikel 24</b> .....	<b>28</b>
Jubileumuitkering.....	28
<b>Artikel 25</b> .....	<b>29</b>
Overgangsregeling voor werknemers van Rixona Venray in het kader van de nieuwe CAO.....	29
<b>Artikel 26</b> .....	<b>30</b>
Vakbondswerk .....	30
<b>Artikel 27</b> .....	<b>31</b>
Wijziging beloning in ruil voor vergoeding van vakbondscontributie .....	31
<b>Artikel 28</b> .....	<b>31</b>
Tussentijdse wijzigingen .....	31
<b>Artikel 29</b> .....	<b>32</b>
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst .....	32
<b>Protocol</b> .....	<b>33</b>
<b>Bijlage 1</b> .....	<b>34</b>
Functiegroepen .....	34
<b>Bijlage 2</b> .....	<b>35</b>
Salarisschalen .....	35

<b>Bijlage 3</b> .....	<b>36</b>
Preventiemaatregelen.....	36
<b>Bijlage 4</b> .....	<b>37</b>
Partieel leerplichtigen.....	37
<b>Bijlage 5</b> .....	<b>38</b>
Enige artikelen uit de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.....	38
<b>Bijlage 6</b> .....	<b>39</b>
Pensioenreglement.....	39
Begripsomschrijvingen.....	40
Deelnemerschap.....	43
Informatieverstrekking.....	43
Pensioenrechten en pensioenaanspraken.....	44
Pensioensalaris.....	44
Franchise.....	45
Pensioengrondslag.....	45
Deelnemersjaren.....	45
Ouderdomspensioen.....	45
Partnerpensioen.....	45
Tijdelijk partnerpensioen.....	46
Wezenpensioen.....	46
Uitbetaling van de pensioenen.....	46
Arbeidsongeschiktheidspensioen.....	47
Voortzetting pensioenopbouw bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	48
Fiscale maxima pensioenen.....	49
Ingang van het ouderdomspensioen voor de standaard pensioendatum.....	49
Uitstel van de pensioendatum.....	49
Deeltijdpensioen.....	49
Herschikking van pensioenaanspraken.....	50
Variabilisering.....	51
Beëindiging van het deelnemerschap.....	51
Waardeoverdracht en afkoop.....	51
Pensioenverevening.....	52
Bijzonder partnerpensioen.....	52
Toeslagverlening.....	53
Collectieve beschikbare premie.....	53
Wijziging van deze pensioenregeling.....	55
Verzekeringen.....	55
Uitgesloten risico's.....	55
Afkoop, vervreemding, zekerheidstelling.....	55
Samenloop met bedrijfstakregelingen.....	55
Onvoorziene gevallen.....	56
Overgangsbepalingen.....	56
Inwerkingtreding.....	57
<b>Bijlage I Flexibiliseringsfactoren</b> .....	<b>58</b>
<b>Bijlage II Afkoopvoeten</b> .....	<b>62</b>
<b>Bijlage III CONVERSIEFACTOREN</b> .....	<b>63</b>
<b>Bijlage 7</b> .....	<b>65</b>
Wijzigingen pensioenreglement als gevolg van de overgang naar PGB.....	65

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen

Rixona BV, vestiging Venray

als partij ter ene zijde

en

CNV Vakmensen te Utrecht  
FNV te Amsterdam

elk als partij ter andere zijde

Is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

### **Artikel 1**

#### **Definities**

1. Werkgever:  
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Rixona BV vestiging Venray, statutair gevestigd in Venray.
2. Vakvereniging:  
elk der contractanten ter andere zijde.
3. Werknemer:  
de werknemer (m/v) in dienst van werkgever en werkzaam in Venray of met standplaats Venray waarvan de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen van bijlage 1 van deze CAO.
4. Parttime werknemer:  
de werknemer (m/v) van wie de bedongen arbeidstijd op grond van de individuele arbeidsovereenkomst minder bedraagt dan de normale arbeidsduur. De bepalingen van deze CAO zijn in dat geval zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.
5. Schaalsalaris:  
het in bijlage II vermelde salaris per periode van vier weken
6. Uurloon:  
0,63 % van het schaalsalaris
7. Periode-inkomen:  
het schaalsalaris vermeerderd met de volgende bijzondere beloningen: ploegentoeslag (art. 10 lid 3), avond- en nachturentoeslag (art. 10 lid 2), een persoonlijke toeslag (art. 8 lid 5 sub b), alle vaste toeslagen voor zover van toepassing.
8. Vakvolwassen leeftijd:  
de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het salaris bij 0 functie jaren moet worden gegeven.

### **Artikel 2**

#### **Algemene verplichtingen van partijen**

1. Partijen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. Partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikel 28.

## Artikel 3

### Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO, terwijl aan de werknemer bij indiensttreding een exemplaar van de CAO zal worden verstrekt.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat als er werkoverleg in zijn onderneming is, dit overleg en het overleg in de ondernemingsraad goed op elkaar zijn afgestemd.
4. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers en arbeidsgeschikte werknemers.  
Werkgever zal er naar streven gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers op passende wijze te werk te stellen.  
Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.
5. De werkgever stelt de werknemer ten minste eenmaal per jaar in de gelegenheid tot het houden van een functioneringsgesprek waarbij loopbaanontwikkeling en opleidingsplanning aan de orde zullen komen.  
De vormgeving van dergelijke gesprekken zal door de werkgever in overleg met de OR worden vastgesteld.

## Artikel 4

### Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdende met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werknemer aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt is het de werknemer verboden enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. Dit verbod geldt niet voor parttime werknemers. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt te schorsen en de loonbetaling op te schorten en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt tengevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer kan zich periodiek laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.
8. De werknemer die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.  
De werknemer, die reeds voordat deze CAO op hem van toepassing was, een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is verplicht daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen binnen 1 maand na de datum waarop de CAO op hem van toepassing is geworden.
9. De werknemer is verplicht volledige geheimhouding te betrachten tegenover een ieder van alle feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd, bijvoorbeeld ten aanzien van recepten, adresmateriaal enz.

Dit geldt niet ten opzichte van diegenen die krachtens hun functie of hun relatie tot de onderneming bevoegd zijn hiervan kennis te nemen, zulks ter beoordeling van de werkgever. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze CAO van toepassing is verklaard.

## **Artikel 5**

### **Werkgelegenheid**

1. a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met haar vaste werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
- b. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers als bedoeld in artikel 1, lid 3. die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na tijdig, diepgaand en indringend overleg met de ondernemingsraad en de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

### **Overleg**

2. a. De werkgever zal de vakvereniging ten minste éénmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
- b. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen voor overleg.

### **Vacatures**

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

- a. bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
- b. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere, gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers en etnische minderheden), alsook aan hun arbeidsomstandigheden.

### **Uitzendarbeid en ingeleende werknemers**

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers -niet vallende onder de bepalingen van een CAO- geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Indien deze werkzaamheden met het bestaande werknemersbestand onder normale werkomstandigheden tijdig uitgevoerd kunnen worden -gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering- wordt tot een dergelijke opdracht niet overgegaan.
- b. Werkzaamheden door ingeleende werknemers mogen ten hoogste 6 maanden aaneengesloten worden verricht.
- c. Werkgever zal het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.
- d. Werkgever zal uitsluitend werken met uitzendbureaus, die onvoorwaardelijk kunnen aantonen dat de positie van de uitzendkrachten wordt beschermd en aan alle wettelijke verplichtingen wordt voldaan. Werkgever zal daartoe alleen met Nen gecertificeerde uitzendbureaus werken. Uitzendkrachten zullen volgens de CAO van werkgever beloond worden.
- e. Op uitzendkrachten die langer dan 6 maanden onafgebroken bij werkgever werkzaam zijn is in plaats van de uitzend cao de vakantietoeslag en vaste jaaruitkering van Rixona van toepassing.
- f. Indien Rixona een uitzendkracht die voorafgaand bij haar heeft gewerkt aanneemt, zal dat slechts eenmaal voor maximaal een jaar op basis van een contract voor bepaalde tijd zijn. Indien de arbeidsovereenkomst daarna wordt voortgezet treedt de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst.

- g. Vanaf 30 maart 2015 is op uitzendkrachten de inlenersbeloning van toepassing

### **Organisatiebureaus**

De werkgever zal behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten- zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de vakverenigingen en de ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

### **Fusie/reorganisatie/sluiting**

- a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt
- een fusie aan te gaan:
  - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
  - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren:
- bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
- b. In verband daarmee zal de werkgever -zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt- de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen, en met hen overleg plegen over de wijze waarop de ondernemingsraad en de werknemers zullen worden voorgelicht.
- c. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad en hierover om advies vragen.
- d. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

### **Kwaliteit en arbeidsplaats, gezond werken**

- a. De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.  
Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad indien nodig regelingen opstellen.
- b. Werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.
- c. De werknemer heeft de plicht dreigende calamiteiten onverwijld aan zijn chef of aan een veiligheidsfunctionaris te melden.
- d. De werkgever zal een intensief beleid voeren om het ziekteverzuim te beheersen. Hiertoe zal de werkgever een optimaal gebruik maken van de haar ter beschikking staande instrumenten zoals: registratie, reïntegratie en begeleiding van de verzuimers.
- e. In overleg met de ondernemingsraad zal de werkgever aandacht geven aan het onderwerp werkdruk waarbij de resultaten van de risico-inventarisatie en –evaluatie (RIE) alsmede informatie van de Arbo-dienst als uitgangspunt zullen dienen.

### **Milieu**

Partijen erkennen hun verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en het productieproces (intern milieu) als het milieu van haar omgeving (extern milieu).  
Alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces kunnen in de ondernemingsraad aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen die dienaangaande getroffen dienen te worden in overleg met de ondernemingsraad nemen en zo mogelijk in overleg daarmee uitvoeren.  
Met betrekking tot het externe milieu draagt de werkgever zorg voor een strikte naleving van de milieuwetten en -verordeningen.

### **Scholingsinspanning**

- a. De werkgever zal een resultaatverplichting op zich nemen die materieel inhoudt dat aan het eind van een kalenderjaar ten minste 0,6% van de loonsom van de werknemers op wie de CAO van toepassing is, besteed is ten behoeve van scholing van die categorie werknemers.

- b. Het percentage van 0,6 per jaar zal worden beoordeeld op basis van het gemiddelde over de laatste drie verstreken jaren. Over de resultaten zal jaarlijks worden gerapporteerd in het periodieke overleg.
- c. De werkgever stelt gedurende de looptijd van de CAO 2017-2018 jaarlijks een budget van maximaal Euro 20.000 ter beschikking voor individuele loonbaanchecks, of voor een opleiding ter vergroting van de interne of externe employability (externe loopbaan) tot een maximum van Euro 2.500 per werknemer per jaar.  
Gedurende de looptijd van de CAO 2017-2018 zal een workshop worden georganiseerd om de gebruikmaking van deze regeling onder de aandacht te brengen en te stimuleren.
- d. Werkgever zal zich faciliterend opstellen voor het volgen van een externe opleiding door een werknemer in ploegendienst.
- e. Het scholingsplan zal jaarlijks met de OR besproken worden. Besteding van het budget en resultaten hiervan zullen jaarlijks aan de OR gerapporteerd en besproken worden
- f. Werkgever zal in het functioneringsgesprek expliciet aandacht besteden aan de scholingswensen van de werknemer en de mogelijkheid van een loopbaancheck. Werkgever zal werknemers voorlichten over de aard en doel van het functioneringsgesprek zodat deze zich beter hierop kunnen voorbereiden. Werkgever zal leidinggevenden een opfriscursus met betrekking tot het voeren van functioneringsgesprekken aanbieden
- g. M.b.t. tot interne en externe scholing handhaaft Aviko Rixona haar proactief beleid.

#### **Ongewenst gedrag**

De werkgever voert, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld, waarbij een werknemer psychisch of fysiek, verbaal of non-verbaal wordt lastig gevallen tijdens het werk.

## **Artikel 6**

### **Aanstelling**

1. Bij het aangaan van elk dienstverband geldt wederzijds de wettelijke maximale proeftijd tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. Werkgever en werknemer zijn gehouden een schriftelijke, in de Nederlandse taal gestelde, individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin onder meer zijn vermeld:
  - a. de datum van indiensttreding;
  - b. de functie welke de werknemer zal bekleden en de functiegroep waarin hij is ingedeeld;
  - c. als een kortere proeftijd is overeengekomen: de duur van die proeftijd;
  - d. of het een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd betreft;
  - e. het schaaalsalaris waarop de werknemer wordt aangesteld;

### **Opzegging en ontslag**

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen indien er sprake is van een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 of 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.
2. Tijdens of bij het eindigen van de proeftijd kan het dienstverband wederzijds onmiddellijk worden opgezegd.
3. Voor beëindiging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd gelden de opzegtermijnen conform het bepaalde in artikel 672 BW.
  1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
  2. De door de werkgever in acht te nemen termijn bij opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
    - a. Kortere dan vijf jaar heeft geduurd: 1 maand;
    - b. Vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
    - c. Tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
    - d. Vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.



3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand, tenzij anders opgenomen in de individuele overeenkomst.
  4. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 in dienst was van de werkgever en die op dat moment 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze CAO, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
  5. Voor de werknemers die met hun werkgever in een persoonlijke arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn hebben afgesproken, blijft de oude termijn gelden.
4. Voortzetting van dienstverbanden voor een bepaalde tijd aangegaan.
- a. In afwijking van artikel 7:668a lid 1 b BW geldt, vanaf de dag dat tussen partijen meer dan 2 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden ( per 1 juli 2015: 6 maanden), de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
  - b. In het geval de werknemer wordt aangesteld op een contract voor bepaalde tijd zullen, voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan het dienstverband met de werkgever mede in acht worden genomen, met dien verstande dat indien en voor zover een ter beschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door een periode van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten – voor de toepassing van artikel 7:668 a lid 2 BW deze uitzendovereenkomst tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
5. Het dienstverband neemt zonder enige opzegging van rechtswege een einde op de dag waarop de werknemer recht krijgt op AOW.

## Artikel 7

### Arbeidsduur en werktijden

1. De normale arbeidsduur van de werknemers, werkzaam in de dagdienst, de tweeploegendienst en de drieploegendienst, bedraagt 8 uur per dag en 40 uur per week. Per periode van 20 weken zal de normale arbeidsduur van de werknemers werkzaam in de dagdienst, de tweeploegendienst en de drieploegendienst niet meer bedragen dan 800 uur. Invulling van flexibele roosters dient in overleg met de ondernemingsraad plaats te vinden binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet. Bij de toepassing van flexibele roosters zal de registratie van vakantierechten in uren een punt van aandacht zijn. Gedurende de looptijd van deze CAO blijft de overlegregeling conform de ArbeidsTijdenWet van vóór 1 april 2007 gehandhaafd.
2.
  - a. De werktijden van de dagdienst zijn gelegen tussen 7 en 18 uur van maandag t/m vrijdag
  - b. De werktijden van de tweeploegendienst mogen gelegen zijn tussen 5 en 24 uur. Bij een tweeploegendienst met dag- en nachtdienst mag de werktijd voor de nachtdienst gelegen zijn tussen 18 en 8 uur op maximaal 5 dagen per week.
  - c. De werktijd van de drieploegendienst vangt aan op zondagavond om 22.30 uur en eindigt op vrijdagavond om 22.30 uur.
3. Voor partieel leerplichtigen geldt een afzonderlijke regeling die is opgenomen in bijlage 4.
4. Voor de vijfploegendienst gelden de volgende condities:
  - er wordt gewerkt in het "6-4" rooster;
  - de werknemer werkt in het standaard vijfploegendienstrooster gemiddeld 33,6 uur per week tegen een fulltime salaris. Daarenboven gelden 6 opkomstdagen. Daarmee komt de gemiddelde werkweek op 34,62 uur (afgerond 35 uur). Vijf opkomstdagen worden alleen besteed aan opleiding, werkoverleg, etc. Iedere door werkgever aangemerkte opkomst voor opleiding en/of werkoverleg geldt als een opkomstdag. De zesde opkomstdag kan werknemer voor het verrichten van zijn werkzaamheden worden opgeroepen. Hierbij geldt dat een oproep 48 uur voor de opkomst dient plaats te vinden.
  - De opkomstdagen worden ingeroosterd in het jaarrooster.
  - Ingeroosterde opkomstdagen kunnen niet worden verschoven naar een andere datum als gevolg van ziekte van de werknemer. In geval van ziekte van de werknemer vervalt een geplande opkomstdag. Indien sprake is van een opleiding of training op de opkomstdag, dan zal dit door

- werknemer op een later moment of andere opkomstdag worden ingehaald.
- De op 31 december van enig jaar resterende opkomstdagen komen per gelijke datum te vervallen;
- de ploegentoeslag bedraagt 31,0 %;
- Op alle feestdagen in enig jaar, zal gewerkt worden met toekenning van de feestdagentoeslag.
- er gelden geen ATV dagen.
- het aantal vakantie-uren bedraagt 176 uren op jaarbasis;
- voor werknemers op 31 maart 2006 onafgebroken in dienst bedraagt het aantal vakantie-uren 200 uren op jaarbasis.

#### Werken op feestdagen

Binnen Nestlé was sprake van een ongeschreven "regel" m.b.t. vrijaf op een feestdag in de vijfploegendienst. In aanvulling op hetgeen in de CAO is opgenomen is de navolgende afspraak gemaakt.

Werknemers in de vijfploegendienst kunnen op een feestdag vrijaf nemen zonder dat daarbij vakantiedagen worden afgeschreven. Het besluit daartoe ligt bij de werkgever. Indien de bezetting gedurende een feestdag kan worden beperkt zal de ploeg in onderling overleg bepalen wie in de gelegenheid wordt gesteld vrijaf te nemen. Degene die hiervan gebruik maakt heeft geen recht op de feestdagentoeslag.

#### 5. Arbeidsduurverkorting

- a. Door de werkgever worden op jaarbasis 11,5 adv dagen vastgesteld. Op adv dagen wordt door werknemers waarvoor deze zijn vastgesteld met behoud van inkomen niet gewerkt. De wijze waarop de adv dagen worden opgenomen, wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.
- b. Een niet opgenomen roostervrije dag vervalt, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dag te genieten.
- c. Deeltijdwerkers zullen naar rato van hun arbeidsduur gebruik maken van arbeidsduurverkorting.
- d. Over een andere aanwending van roostervrije dagen dan in vrije tijd kan op ondernemingsniveau overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de vakverenigingen.
- e. Werknemers boven functiegroep IX hebben geen recht op arbeidsduurverkorting.

#### 6. Uurloonwaarde deeltijdwerkers

De deeltijdwerknemers die ten tijde van de ingangsdatum van de eerste CAO (2007) in dienst zijn, kunnen eenmalig kiezen voor ofwel een uurloon inclusief ADV -uren of exclusief ADV uren. Nieuw in dienst tredende parttimers hebben een uurloon exclusief ADV uren.

#### 7. Pilot Flexibiliteit

Gedurende de looptijd van de CAO 2014-2016 zal onderzoek worden gedaan naar alternatieve mogelijkheden voor het huidige model van flexibele roostering. Dit onderzoek zal worden uitgevoerd door een werkgroep (waaronder een brede afvaardiging van werknemers inclusief 2 of 3 leden van de VC van Venray).

Werkgever zal gedurende de ploegencyclus een herhaling van de 6 daagse werkweek zoveel mogelijk trachten te voorkomen en deze zo evenwichtig mogelijk trachten te verdelen over werknemers. Toepassing van het flexprotocol zal in het eerstvolgende overleg worden geëvalueerd en in het bijzonder de zesdaagse werkweek.

#### Huidige pilot flexibiliteit.

- a. Het aangepaste werkrooster kan gelden voor alle werknemers. Het aangepaste werkrooster wordt op ploeg-/afdelingsniveau afgesproken waarbij de pieken en dalen zo veel mogelijk evenwichtig over alle werknemers worden verdeeld.
- b. Minimaal 2 weken voordat een verwachte piek- of dalperiode optreedt, communiceert de werkgever dit naar alle betrokken werknemers en stelt het rooster vast. De VC wordt geïnformeerd over de motivatie achter de piek of dalperiode.
- c. Normen werktijden: in het aangepaste rooster kan tijdens piekmomenten per dag maximaal 9 uur worden gewerkt en kan de werkweek maximaal 45 uur bedragen, tijdens dalmomenten wordt minimaal 7 uur per dag gewerkt en bedraagt de werkweek minimaal 35 uur.  
Voor werknemers in ploegendienst geldt dat de werkweek op weekbasis met 1 dienst opgehoogd dan wel verlaagd kan worden.

De bandbreedte bedraagt 25 uur min en 25 uur plus. Voor werknemers in ploegendienst geldt dat het plus- en minsaldo elk maximaal 3 diensten bedraagt.

- d. De duur van de piekrooster of het dalrooster bedraagt maximaal 3 weken elk.
- e. Tussen de verschillende piekroosters geldt een normalisatieperiode waarin weer volgens het normale rooster of een dalrooster wordt gewerkt. De normalisatieperiode bedraagt bij een:
  - piekduur van maximaal 1 week: tenminste 3 weken
  - piekduur van maximaal 2 weken: tenminste 4 weken
  - piekduur van maximaal 3 weken: tenminste 6 weken
- f. Alle uren die extra worden gewerkt boven de afgesproken piek- of dalnormen worden als overwerk uitgekeerd.
- g. Bij ziekte en vakantie wordt het normale basisrooster toegepast.
- h. Na afloop van de pilot worden eventuele plus uren uitbetaald à 175%. Eventuele minuren worden kwijtgescholden.

## Artikel 8

### Funciegroepen en salarisschalen

1. a. Op grond van door hen in hoofdzaak verrichte arbeid wordt de functie van werknemers ingedeeld in functiegroepen.  
De indeling van de functies, die is gebaseerd op functieclassificatie volgens de ORBA-methode, is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij verschil van mening over de indeling zal de werkgever aan de werknemer een functieomschrijving verstrekken.
- c. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een tabel omvat, gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2. Werknemers, ingedeeld in de groepen IV en hoger, die bij hun indiensttreding of bij de plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd een maximaal één functiegroep lagere beloning ontvangen dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 betalingsperioden bedragen.
3. Werknemers, die definitief worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere functiegroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.  
Bij indeling in een hogere functie van een vakvolwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken functiegroepen plus zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

### 4. Waarneming

- a. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het onder b van dit lid bepaalde.
- b. De werknemer die gedurende tenminste één volle dienst een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering.  
Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken functiegroepen.  
Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de bepaling van zijn schaalsalaris met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

De regeling geldt alleen voor de werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 9.

5. Werknemers, die definitief worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere functiegroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
  - a. Vindt deze indeling plaats door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken functiegroepen of zoveel meer als nodig is om het

nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

- b. Vindt deze indeling plaats als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wordt de werknemer via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Ligt het oude schaalsalaris boven het maximum van zijn nieuwe functiegroep dan wordt het verschil tussen het oude schaalsalaris en dit maximum omgezet in een persoonlijke toeslag, deze toeslag wordt nominaal van aard en zal bij promoties naar een hogere schaal voor 50% worden afgebouwd.

Na het bereiken van de 55 - jarige leeftijd wordt een nieuwe persoonlijke toeslag of het restant hiervan niet meer afgebouwd

6. Werknemers, die tijdelijk worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, blijven in hun oude functiegroep ingedeeld. Een tijdelijke plaatsing in een lager ingedeelde functie kan maximaal 6 1/2 perioden duren. Daarna wordt gehandeld volgens het in lid 5 bepaalde.

## **Artikel 9**

### **Toepassing van de salarisschalen**

1. a. Het schaalsalaris van de vakvolwassen werknemer wordt éénmaal per jaar en wel op 1 januari, opnieuw vastgesteld.  
Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere functiegroep op grond van het bepaalde in artikel 8 leden 3, 5a en 5b, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 8 lid 2 bepaalde nog in een lagere functie zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- b. Het schaalsalaris zal met ingang van 1 januari na de datum van indiensttreding met 1 schaalperiodiek worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli en men voldoet aan de eisen conform het beoordelingsgesprek. Voor de werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 10 tot en met 13 wordt deze verhoging expliciet gekoppeld aan de uitkomst van het nader te ontwikkelen beoordelingsgesprek.  
Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de schaalperiodiek één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
2. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van de betalingsperiode betaalbaar gesteld.
3. Jeugdigen, die met goed gevolg een opleiding tot bedieningsvakman hebben voltooid, worden de betalingsperiode daaropvolgend ingeschaald in functiegroep III.

### **Salarisaanpassing**

Per 1 februari 2017 worden de feitelijk verdiende salarissen en de salarisschalen structureel met 1,9% verhoogd.

Per 1 januari 2018 worden de feitelijk verdiende salarissen en de salarisschalen structureel met 1,9% verhoogd.

De afbouwregeling conform artikel 25 lid 3 is gedurende de looptijd van de cao 2017-2018 eenmalig niet van toepassing.

## **Artikel 10**

### **Bijzondere beloningen**

#### **1. Algemeen**

De schaalsalarissen worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.

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

## 2. Toeslag voor bijzondere arbeidstijden / inconveniënte uren

Voor de zogenaamde inconveniënte uren gelden voor de werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot 10, de volgende toeslagpercentages op het basisuurloon:

### ma 06.00-zat 06.00

- gewone uren	06.00-18.00 (ma t/m vrij)	00 %
- avonduren	18.00-22.00	25 %
- nachturen	22.00-06.00	35 %

### zat 06.00-ma 06.00:

- zaterdag	06.00-15.00	50 %
- zaterdag	15.00-24.00	75 %
- zondag	00.00-24.00	100 %
- maandag	00.00-06.00	100 %

Indien een werknemer op zaterdag, zondag en feestdagen een extra (gedeelte van een) dienst draait kan ongeacht de functiegroep aanspraak worden gemaakt op de betaling van de uren en de alsdan geldende inconveniëntentoeslag.

Cumulatie van bovenstaande percentages met de overwerktoeslag conform artikel 10 lid 5 is uitgesloten.

## 3. Toeslag voor het werken in ploegen

- Voor arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het uurloon betaald.
- De hoogte van de ploegentoeslag wordt in het bijzonder bepaald door het dienstrooster van de werknemer gecombineerd met de inconveniëntentabel als genoemd in artikel 10.2 (toeslag voor bijzondere arbeidstijden).
- De werknemer werkt, tenzij anders overeengekomen, volgens één van de volgende dienstroosters:
  - een dagdienstrooster van maandag t/m vrijdag met een arbeidsduur van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
  - een tweeploegendienst van maandag t/m vrijdag omvattende een periode van 2 aaneengesloten weken van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
  - een drieploegendienst van zondag t/m vrijdag omvattende een periode van 3 aaneengesloten weken van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
  - een vijfploegendienst van zondag t/m zondag omvattende een periode van 10 aaneengesloten weken van gemiddeld 34,62 uur en 8 uur per dienst

Bij een tweeploegendienst wordt volgens een door werkgever vast te stellen rooster beurtelings in een ochtend- en een middagdienst, of een nacht- en een middagdienst, of in een ochtend- en een nachtdienst gewerkt.

Bij een drie-, vier- en vijfploegendienst wordt volgens een door werkgever vast te stellen rooster beurtelings in een nacht-, middag- en ochtenddienst gewerkt.

- Voor een tweeploegendienstrooster geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag een ploegentoeslag van 11,19 %.  
Voor de in artikel 7, lid 4 omschreven vijfploegendienst geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag een toeslag van 31%.  
Voor de drieploegendienst geldt in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag een ploegentoeslag van 22,1 %.

Voor werknemers die in een afwijkend ploegendienstrooster werkzaam zijn, zal de ploegentoeslag vastgesteld worden op basis van het gestelde onder 10.2.

## 4. Vergoeding voor extra opkomst

De werknemer waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot 10 en die op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur dan wel op zaterdag tot 12.00 uur naar het bedrijf moet komen zal daarvoor per geval een extra vergoeding genieten ten bedrage van een uurloon.

Wordt de werknemer op werkdagen tussen 22.00 en 07.00 uur, op zaterdag na 12.00 uur, op zondag of op algemeen erkende Christelijke feestdagen ontboden, dan zal de extra vergoeding tweemaal een uurloon bedragen.

Deze vergoedingen gelden ook met betrekking tot werknemers, die op werkdagen na 07.00 uur worden ontboden, indien zij gedurende de hieraan voorafgaande nacht in het bedrijf werkzaam zijn geweest.

Extra reiskosten, welke ontstaan ten gevolge van het feit dat de werknemer in de in dit lid bedoelde gevallen ontboden wordt naar het bedrijf, worden door de werkgever vergoed aan de werknemer op wie een reiskostenvergoeding van toepassing is. Indien met het oog op overwerk van een deeltijdwerker een extra opkomst noodzakelijk is, wordt deze volgens de hiervoor genoemde regeling vergoed.

## 5. Beloning voor overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren, waarmee het geldende rooster wordt overschreden.  
De werkgever betaalt geen vergoeding voor overwerk dat wordt verricht in aansluiting aan de normale dagtaak, incidenteel noodzakelijk voor het afmaken van een bepaalde taak, indien dit overwerk niet langer dan een half uur duurt.  
Is dit overwerk van langere duur, dan is vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd. Bij het opdragen van overwerk zal de werkgever rekening houden met aantoonbaar vastgestelde studieafspraken van een werknemer.  
Voor elk overuur ontvangt de werknemer waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 9 een uurloon, alsmede een toeslag, afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht en wel:
  - 50 % voor elk uur gelegen tussen maandag 0 en zaterdag 12 uur;
  - 100% voor elk uur gelegen op zaterdag tussen 12 en 24 uur;
  - 100% voor elk uur gelegen op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur.De werknemer heeft de mogelijkheid het overwerk en de overwerktoeslagen te compenseren door werkverlet met behoud van salaris, met dien verstande dat dit slechts mogelijk is indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever toelaat.
- b. Rusttijd nodig geworden in verband met overwerk, wordt tot een maximum van een half uur uitbetaald.
- c. Over de uren van overwerk wordt geen toeslag voor ploegendienst of avond- en nachturen toegekend.
- d. Het verrichten van overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Werknemers van 55 jaar en ouder dienen op hun verzoek te worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.
- e. Voor deeltijdwerkers is sprake van overwerk wanneer zij in opdracht van de werkgever werken op uren, waarmee het voor werknemers met een volledig dienstverband vastgestelde rooster wordt overschreden.  
Voor deeltijdwerkers gelden als meeruren de uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de voor de werknemer overeengekomen arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur niet wordt overschreden. Deze meeruren worden beloond met een toeslag van 20% die is samengesteld uit de over die uren opgebouwde vakantietoelage en vakantiedagen. Over deze meeruren zal tevens pensioenopbouw plaatsvinden

## 6. Slaapuren

- a. Onverminderd het in het vorig lid bepaalde, heeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden, op uren die vallen tussen 22 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding vóór 5 uur 's ochtends is begonnen niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen, dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uur. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding.
- b. De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden.  
Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

## 7. Overplaatsing uit de ploegendienst

De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de tijd gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:

- a. indien hij korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: geen bedrag meer;
- b. indien hij 6 maanden of langer doch korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende periode;

- c. indien hij 1 jaar of langer doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:  
100% gedurende de lopende en de daarop volgende periode;
- d. indien hij 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:  
100% gedurende de lopende en de daarop volgende periode  
80% gedurende 2 1/2 perioden  
60% gedurende 2 perioden  
40% gedurende 1/4 perioden  
20% gedurende 1 periode;
- e. indien hij 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:  
100% gedurende de lopende en de daarop volgende periode  
80% gedurende 4 1/2 perioden  
60% gedurende 4 perioden  
40% gedurende 3 1/2 perioden  
20% gedurende 3 perioden.

#### **8. Werknemers van 55 jaar en ouder**

- a. die 10 jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt en die op eigen verzoek dan wel door de werkgever worden overgeplaatst naar de dagdienst ontvangen de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:  
100% gedurende de lopende en de daarop volgende periode  
80% gedurende 9 3/4 perioden  
60% gedurende 9 3/4 perioden,  
daarna 50%.  
De werkgever zal niet overgaan tot overplaatsing naar de dagdienst van werknemers nadat de OR in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen.
- b. werkzaam in de dagdienst zullen zonder hun toestemming niet in een ploegendienstrooster worden geplaatst.
- c. kunnen op basis van medische gronden (beslissing bedrijfsarts) een verzoek doen voor overplaatsing naar een dagdienstfunctie. Deze werknemers hebben bij gebleken geschiktheid een voorrangpositie bij een vacature in dagdienst.

#### **9. Vergoedingen voor consignatie**

- a. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn en waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 tot 10, ontvangen daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 1%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdagen 2 1/2% van hun schaaalsalaris.
- b. Werknemers kunnen gedurende ten hoogste 20 weken per jaar geconsigneerd zijn, met dien verstande dat consignatie ten hoogste drie achtereenvolgende weekeinden zal duren.
- c. Artikel 10 lid 7 is van overeenkomstige toepassing.

#### **10. Inconveniëntentoeslag**

- a. Werknemers, die werkzaam zijn in de productie en waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 9 (inclusief technische dienst, magazijnpersoneel en chauffeurs en laboratoriumpersoneel en de agrarische dienst) ontvangen per kwartaal (voor gedeelten van een kwartaal naar rato) een zogenaamde inconveniëntentoeslag van € 31 bruto.
- b. Bovenstaande toeslag maakt geen deel uit van de grondslagen voor de berekening van de vakantietoeslag en de uitkering op grond van artikel 17.  
Eveneens worden over deze toeslag geen andere procentuele toeslagen berekend (overwerk, ploegentoeslag e.d.).  
De toeslag telt wel mee bij de aanvulling op de uitkering krachtens de Ziektewet en de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte.
- c. Individuele verzoeken voor toekenning van deze toeslag zullen met de Ondernemingsraad worden besproken.

### **Artikel 11**

#### **Zon- en feestdagen**

- 1. Onder feestdagen worden verstaan:
  - a. de algemeen erkende Christelijke feestdagen:  
nieuwjaarsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> paasdag, Hemelvaartsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag en de beide kerstdagen;

- b. Koningsdag (27 april), alsmede de Bevrijdingsdag in de lustrumjaren.
- 2. Over feestdagen wordt het gederfde inkomen doorbetaald.
- 3. Arbeid op zondag, alsmede op de in lid 1 genoemde feestdagen zal zoveel mogelijk worden voorkomen.  
De werkgever zal echter bij aanwijzing rekening houden met eventuele principiële bezwaren, die bij de werknemer tegen het verrichten van zondagsarbeid als zodanig bestaan.
- 4. Voor eventueel te verrichten arbeid op zondag dan wel op een zaterdag, welke samenvalt met een feestdag als bedoeld in lid 1 sub a, ontvangt de werknemer per gewerkt uur een uurloon; in alle gevallen ontvangt de werknemer bovendien een toeslag van 100%.  
Voor eventueel te verrichten arbeid op zondag, welke samenvalt met een feestdag als bedoeld in lid 1 sub a ontvangt de werknemer per gewerkt uur een uurloon; in alle gevallen ontvangt de werknemer bovendien een toeslag van 200%.  
Bij arbeid op feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag als bedoeld in lid 1 sub a wordt het uurloon verhoogd met 100%, terwijl tevens compensatie van tijd plaatsvindt. Is dit laatste naar het oordeel van de werkgever op grond van het bedrijfsbelang niet mogelijk, dan wordt het uurloon verhoogd met 200% in plaats van met 100%. Betreft het arbeid tussen 0 en 24 uur op dagen als genoemd in lid 1 sub b, dan zullen uitsluitend op een door de werkgever na overleg met ondernemingsraad vast te stellen dag even zo vele uren vrijaf met behoud van salaris worden gegeven als er uren op deze feestdag zijn gewerkt.

## Artikel 12

### Geoorloofd verzuim

Ongeacht het bepaalde in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet Arbeid en zorg geldt het volgende:

1. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het periode-inkomen gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, tenzij de gebeurtenis valt op een dag waarop door de betrokken werknemer niet wordt gewerkt, dan wel het verzuim niet nodig is omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval elders en/of buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt:  
De in dit lid beschreven situaties die leiden tot geoorloofd verzuim van echtgenoten zullen ook van toepassing zijn bij geregistreerd partnerschap.
  - a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende 4 uur;
  - b. bij huwelijk van de werknemer: gedurende 2 dagen;
  - c. bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen;
  - d. bij huwelijk van eigen kinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, en elk der ouders of schoonouders: gedurende 1 dag;
  - e. bij overlijden van de echtgen(o)t(e) en tot het gezin behorende familieleden: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
  - f. bij overlijden van één der ouders, eigen niet inwonende of aangehuwde kinderen en schoonouders: gedurende 2 dagen;
  - g. bij begrafenis of crematie van één der ouders, eigen niet inwonende kinderen of aangehuwde kinderen, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen: gedurende 2 dagen;
  - h. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: gedurende 1 dag;
  - i. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders van de werknemer: gedurende 1 dag;
  - j. bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: gedurende 1 dag;
  - k. bij Priesterwijding van een zoon of pleegzoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind: gedurende 1 dag;
  - l. voor het doen van een examen ter verkrijging van een vakdiploma betrekking hebbende op de werkzaamheden in de onderneming gedurende de daarvoor nodige tijd mits de werknemer daarvan 14 dagen tevoren aan zijn werkgever kennis heeft gegeven;
  - m. bij bezoek aan huisarts of tandarts: gedurende een maximum tijdsduur van twee uur, tenzij aangetoond wordt dat meer tijd nodig is;
  - n. bij bezoek aan een specialist: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd met een maximum van 4 uur, tenzij de werknemer aannemelijk maakt, dat langer verzuim noodzakelijk was, in welk geval dit langere verzuim tot een maximum van één dag wordt doorbetaald;
  - o. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de Wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;



- p. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer vormings- en/of vakonderwijs volgt;
  - q. bij verhuizing van de werknemer: gedurende 1 dag.
2. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakbond waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, vakbondsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakbond opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakbond ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
  - b. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst. Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakbond als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

## Artikel 13

### Verlof

#### 1. Vakantie

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar

Duur der vakantie:

- a. Iedere werknemer in volledige dienst van de werkgever heeft per vakantiejaar afhankelijk van zijn dienstrooster recht op een vakantie met behoud van periode-inkomen van maximaal 25 dagen (=diensten). Ingaande 1 januari 2015 wordt dit maximum verhoogd van 25 naar 26 dagen. Van deze vakantie zullen tenminste 2 en ten hoogste 3 kalenderweken aaneengesloten worden genoten, die in overleg tussen de werkgever en werknemer, c.q. ondernemingsraad, in de maanden mei tot en met september worden gegeven. Een periode van drie aaneengesloten kalenderweken vakantie kan worden genoten voor zover naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De overige dagen zullen als snipperdagen gelden. De parttime werknemer verwerft boven omschreven vakantierechten naar evenredigheid van de gemiddeld voor hem geldende werkelijke arbeidsduur in verhouding tot de normale arbeidsduur als omschreven in artikel 7. Ook bij alle overige daarvoor in aanmerking komende bepalingen van dit artikel wordt voor de parttime werknemer deze evenredigheid als uitgangspunt genomen. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage 4 is bepaald.
- b. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van periode-inkomen, voor zover hij op 1 januari betreffende aantal jaren in dienst is dan wel de bepaalde leeftijd heeft bereikt:

- 1 dag: bij 15-jarig onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd
- 2 dagen: bij 20-jarig onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd
- 3 dagen: bij 25-jarig onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd
- 4 dagen: bij het bereiken van de 59-jarige leeftijd
- 5 dagen: bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd
- 6 dagen: bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd
- 7 dagen: bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd
- 8 dagen: bij het bereiken van de 63-jarige leeftijd
- 9 dagen: bij het bereiken van de 64-jarige leeftijd

Artikel 13 lid 1 b vervalt met ingang van 1 januari 2015. Voor de werknemer die per 1 januari 2015 al gebruik maakte van de regeling geldt een overgangsregeling. De overgangsregeling is opgenomen in artikel 13 lid 14.

- c. Met ingang van 1 januari 2015 hebben alle werknemers recht op leeftijdsdagen volgens onderstaande tabel

Leeftijd	Aantal leeftijdsgedagen
61	1
62	2
63	3
64	4
65	5
66	6

- d. 1. Jeugdige werknemers die op 1 mei 16 jaar zijn, hebben recht op 4 dagen extra vakantie.  
2. Jeugdige werknemers die op 1 mei 17 jaar zijn, hebben recht op 3 dagen extra vakantie als zij op dat tijdstip een onafgebroken dienstverband van tenminste 1 jaar hebben.
- e. Indien een werknemer, waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 10 t/m 13, structureel meer dan 38,23 uur per week werkt, vindt over dit meerdere een opbouw van vakantiedagen plaats.
- f. De werknemer die tussentijds in of uit dienst is getreden, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie voor elke periode dienstverband in het lopende jaar.
- g. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 10e van de periode, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 10e van een periode, wordt hij voor de toepassing van het in lid 2 bepaalde geacht de volle periode in dienst te zijn geweest.  
Bij indiensttreding van de werknemer na de 10e van een periode, evenals bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 10e van een periode, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle periode niet in dienst te zijn geweest.  
In afwijking daarvan zal, indien het dienstverband korter dan 30 dagen heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie verkrijgen.

## 2. Tijdstip der vakantie

- a. Indien de werkgever in overleg met de ondernemingsraad het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. De vaststelling van het in de vorige zin bedoelde tijdvak dient zoveel mogelijk voor 1 januari te geschieden.
- b. Ingeval een werknemer, indien het voorgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te kunnen genieten, zal de werkgever voor hem een regeling treffen waardoor salarisderiving wordt voorkomen.
- c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad kunnen worden vastgesteld.

## 3. Snipperdagen

- a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar in overleg met de ondernemingsraad plaatsvindt.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Deze dagen kunnen ook in uren worden opgenomen.
- c. De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoet komen aan de behoefte van buitenlandse werknemers om vrijaf te nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen.

## 4. Niet opgenomen vakantie

De werkgever zal alvorens de dagen aan te wijzen in overleg met de werknemer treden om de resterende vakantiedagen binnen redelijke termijn in te roosteren. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 2006 en is niet van toepassing op het saldo dat reeds per 1 januari 2006 bestaat.

## **5. Vakantievererving bij onderbreking van de werkzaamheden**

- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. In afwijking van het onder sub a bepaalde verwerft de werknemer wel aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld salaris, omdat:
  - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
  - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 7: 641 lid 3 van het BW geniet (niet opgenomen opgebouwd verlof bij een vorige werkgever);
  - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
  - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
  - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 van het BW geniet; (politiek verlof)
  - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
  - g. de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
  - i. de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
  - j. de werknemer die de bedongen arbeid niet kan verrichten wegens ziekte, heeft dezelfde aanspraak op vakantie als een arbeidsgeschikte werknemer.
- c. De werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie-rechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

## **6. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

- a. Valt de aaneengesloten vakantie of vallen vaste snipperdagen binnen een periode, waarin de werknemer tengevolge van één der in artikel 12 lid 1 sub c, d, e, f, g of o genoemde omstandigheden geen arbeid kan verrichten, dan zal de werkgever na overleg met de betrokken werknemer bepalen op welk tijdstip hij deze vakantie alsnog zal genieten, onverminderd het hierna sub b bepaalde.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld.

## **7. Vakantie bij ontslag**

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat in onderling overleg deze vakantiedagen in de opzeggingstermijn kunnen zijn begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitbetaald, zonder dat hierbij de verjaringstermijn van lid 8 van dit artikel van toepassing is.

## **8. Verjaring**

Vakantie-rechten die niet zijn opgenomen vóór het tijdstip, liggend 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, verjaren.

## **9. Vervangende schadevergoeding**

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 7 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

De werknemer heeft evenwel recht op een schadevergoeding voor door hem geleden aantoonbare schade, die voortvloeit uit een door de werkgever aangebrachte wijziging in het tijdstip van de aaneengesloten vakantie.

## 10. Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan bepalen dat een verzoek voor het opnemen van de aaneengesloten vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet worden ingediend.

## 11. Seniorenregeling

### a. Seniorenregeling tot 1 januari 2015

De werknemer van Rixona Venray die op:

- 1 januari 2006 53 jaar is en
- die in zijn werk te maken heeft met veel inconveniënten waaronder het werken in ploegendienst, kan op zijn verzoek en in overleg met zijn leidinggevende vanaf de leeftijd van 58 jaar zijn werkzaamheden verrichten middels een arbeidstijdverkorting van 11% van de normale arbeidsduur (als bedoeld in artikel 7 lid 1 en lid 4), zulks met behoud van het periode inkomen en pensioenrechten. Het recht gaat in op de eerste dag van de maand waarin betrokkene de leeftijd van 58 jaar bereikt. Indien er discussie ontstaat over het toekennen van bovenstaande regeling m.b.t. de inconveniënten, zal de mate waarin inconveniënten deel uitmaken van de waardering van de functie bepalend zijn. Zodra de uitkomsten van de lopende functiewaardering-onderhoudronde bekend zijn, zullen werkgever en vakvereniging in overleg een maatstaf vaststellen.

Voor de werknemer die niet kan deelnemen aan de bovenstaande regeling geldt de navolgende regeling

- a. Voor de werknemer die de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt zal de mogelijkheid bestaan in overleg met de werkgever extra vrijaf te nemen. De maximum tijdsduur bedraagt voor werknemers van 62 jaar: 48 uren per contractjaar, voor werknemers van 63 jaar: 72 uren per contractjaar en voor werknemers van 64 jaar: 96 uren per contractjaar.
- b. Recht op de mogelijkheid van vrijaf, zoals bedoeld in lid a., ontstaat met ingang van het kalenderkwartaal waarin de leeftijd, zoals in lid a. aangegeven, wordt bereikt.
- c. Per niet gewerkt uur wordt 85% door de werkgever betaald.
- d. De extra vrije tijd zal niet van invloed zijn op pensioenafspraken, uitkeringen krachtens de sociale zekerheidswetten, vakantietoeslag en gratificaties.
- e. Werknemers van 55 jaar en ouder worden in de gelegenheid gesteld te gaan werken op basis van 90% van de normale arbeidsduur (in overleg met de werkgever in te vullen) tegen betaling van 95% van het salaris waarbij de pensioenopbouw op basis van 100% wordt voortgezet. In deze situatie komen de rechten op arbeidsduurverkorting zoals bedoeld in artikel 7 lid 5 te vervallen.

Deze regeling geldt onder voorbehoud van wettelijke handhaafbaarheid (leeftijdscriminatie).

Om in aanmerking te komen voor de 58-plus seniorenregeling geldt dat de werknemer in zijn functie minimaal 10 ORBA punten (zie bijlage 1) voor werkgerelateerde bezwaren heeft (omdat voor het werken in ploegdienst een ploegentoeslag wordt uitgekeerd, wordt dat niet gezien als bezwarende omstandigheid).

Voor toepassing van de seniorenregeling voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt gedurende de looptijd van de CAO dat uitgaande van een oorspronkelijke werkweek van 38,23 uur, zij hun rechten op arbeidsduurverkorting blijven behouden.

Artikel 13, lid 11 a vervalt met ingang van 1 januari 2015. Voor de werknemer die per 1 januari 2015 al gebruik maakt van de regeling, geldt een overgangsregeling. De overgangsregeling is opgenomen in artikel 13, lid 14.

### b. Seniorenregeling per 1 januari 2015

Met ingang van 1 januari 2015 kan de werknemer van 60 jaar en ouder gaan werken op basis van 90% van de normale arbeidsduur (in overleg met de werkgever in te vullen). Daarbij geldt een betaling van 95% van het salaris waarbij de pensioenopbouw op basis van 100% wordt voortgezet. In deze situatie komen de rechten op arbeidsduurverkorting te vervallen.

## 12. Prepensioneringsverlof

De werknemer zal in de twee jaar voorafgaand aan zijn (pre-)pensionering in de gelegenheid gesteld worden, met behoud van salaris, deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande (pre-)pensionering.

Het aantal dagen dat hiervoor maximaal beschikbaar wordt gesteld bedraagt in totaal 5. Daarnaast zal de werkgever een bijdrage leveren van € 750,00 netto voor het volgen van een cursus.

## 13. Verkopen/kopen van vakantiedagen

Werknemer heeft het recht om per jaar 6 (bovenwettelijke) vakantiedagen te kopen of te verkopen.

## 14. Overgangsregeling seniorenregeling

De werknemer die per 1 januari 2015 al gebruik maakte van de regelingen in artikel 13, lid 1b en artikel 13, lid 11 a ontvangt op 1 januari van enig jaar de waarde van het huidige aantal senioren/leeftijds/dienstjaren uren op 1 januari 2015 in een bruto bedrag (op basis van basisuurloon (uurloon + ploegentoeslag (art. 10 lid 3) + persoonlijke toeslag (art. 8 lid 5 sub b), en alle andere vaste toeslagen voor zover van toepassing).

- De werknemer heeft vervolgens ieder jaar de keuze om:
  - a. van het bruto bedrag maximaal 30% aan uren/dagen tegen gelijke grondslagen terug te kopen  
In deze situatie ontvangt de werknemer een bruto bonus op de waarde van de op 1 januari verkochte uren/ dagen van 10%.  
  
of
  - b. van het bruto bedrag 100% aan uren/dagen tegen gelijke grondslagen terug te kopen.  
Alsdan is er geen bonus van 10% toepassing.

Als grondslag voor de berekening van de geldwaarde voor de verkoop en terugkoop van uren/dagen gelden de bedragen van 1 januari van het kalenderjaar.

Voor alle werknemers die niet kunnen deelnemen en/of per 1 januari 2015 niet deelnemen aan de onder artikel 13 lid 11 regeling, is het volgende van toepassing:

- Werknemers jonger dan 50 jaar (peildatum 1-1-2015): ontvangen per 1 januari 2015 eenmalig een bruto uitkering van 750,00 euro;
- Werknemers tussen 50 tot 55 jaar (peildatum 1-1-2015): ontvangen per 1 januari 2015 eenmalig een bruto uitkering van 1000,00 euro;
- Werknemers van 55 jaar en ouder (peildatum 1-1-2015): ontvangen per 1 januari 2015 eenmalig een bruto uitkering van 1.250,00 euro.

De bovenstaande bonusregeling was alleen van toepassing op de CAO Rixona Venray B.V. 2014 - 2016.

## Artikel 14

### Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer wordt per vakantiejaar aanspraak op een vakantietoeslag toegekend ten bedrage van 13 maal 8% van het periode inkomen (inclusief PT's waarover krachtens artikel 25 vakantietoeslag wordt berekend) van april ( en inclusief eventuele reeds bestaande PT's voor maart 2006), indien hij 13 periodes onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, met dien verstande dat voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt de vakantietoeslag ten minste het bruto bedrag zal bedragen dat overeenkomt met de vakantietoeslag van het salaris van functiegroep III bij 0 functiejaren.  
Als peildatum voor het bepalen van de vakvolwassen leeftijd geldt 1 januari van enig jaar.  
De uitbetaling zal plaatsvinden in periode 5 en heeft betrekking op het hele lopende kalenderjaar; wijzigingen in arbeidsduur gedurende het vakantiejaar (januari - december) worden hierbij verrekend.
2. De werknemer die op of na 1 juni van enig jaar in dienst treedt, ontvangt de hem toekomende vakantietoeslag over het lopende jaar in de maand december ( peildatum december)

3. Bij beëindiging van het dienstverband –om een andere reden dan pensionering of overlijden– zal, indien de werknemer meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan hem op grond van het dienstverband in het lopende kalenderjaar toekomt, verrekening met de winstuitkering dan wel de laatste salarisbetaling plaatsvinden.
4. De vakantietoeslag welke in de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen is begrepen zal in mindering worden gebracht op hetgeen de werkgever aan vakantietoeslag is verschuldigd.

## Artikel 15

### Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag na 1 januari 2004 ligt, 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, voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte gedurende eerste 52 weken.

Ingeval van ziekte zal aan de werknemer die:

- a. voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever is;
- b. tenminste een half jaar onafgebroken een dienstverband bij de werkgever heeft

gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto salaris ontvangen.

3. Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte gedurende de 53<sup>e</sup> tot en met de 104<sup>e</sup> week

De werknemer die recht had op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling krachtens lid 2, heeft gedurende de 53<sup>e</sup> tot en met de 104<sup>e</sup> week van zijn ziekte recht op een aanvulling van 30% van zijn nettosalaris, mits hij voldoet aan alle verplichtingen krachtens de Wet Verbetering Poortwachter (Stb. 2001,628).

4. Arbeidsongeschiktheid na de 104<sup>e</sup> week

Krachtens de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) kan aanspraak worden gemaakt op de volgende bepalingen:

- a. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt de volgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:

derde ziektejaar 90% van het arbeidsongeschiktheidspercentage,  
vierde ziektejaar: 80% van het arbeidsongeschiktheidspercentage  
vijfde ziektejaar 70% van het arbeidsongeschiktheidspercentage,  
zesde ziektejaar 60% van het arbeidsongeschiktheidspercentage,  
zevende ziektejaar 50% van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Gedurende 7 jaren na datum ziekmelding geldt een ontslagverbod (op grond van arbeidsongeschiktheid) voor werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage kleiner dan 35%. Deze werknemers kunnen zowel intern als extern herplaatst worden.

- b. De werknemer die tussen 35-80% arbeidsongeschikt is ontvangt als aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende het derde tot en met het zevende jaar 5% van het inkomen

- 5
- a. Werknemers die voldoen aan de IVA condities zullen –zo nodig met terugwerkende kracht- de eerste twee jaren 100% doorbetaald krijgen.
  - b. Indien de werknemer gedurende de eerste 2 jaar van de ziekte werkt zal het volledige inkomen doorbetaald worden. Arbeidstherapie zal gelijk gesteld worden aan werken.
  - c. Indien de restverdiencapaciteit de eerste twee jaren door de werkgever niet volledig wordt ingezet, zal deze toch vergoed worden als ware er gewerkt.
  - d. Indien er geschillen zijn over de mate van inzetbaarheid en loonwaarde kan de wettelijke second opinion procedure worden toegepast.
  - e. Werkgever zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte werknemers intern passend werk te vinden.
  - f. Indien voor werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn geen passend werk beschikbaar is, zullen door werkgever reïntegratie- activiteiten gericht op externe herplaatsing worden verricht.
  - g. Indien minder dan 50% van de verdiencapaciteit wordt gebruikt, zal de werknemer na het tweede ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% van het inkomen ontvangen.
  - h. Voorts zal werkgever een preventiebeleid voeren zoals vastgelegd in bijlage 3

Voor de werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80% neemt werkgever een inspanningsverplichting op zich om tenminste 50% van de resterende verdiencapaciteit te benutten.

Met betrekking tot artikel 15 geldt dat de werknemer die tengevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet kan verrichten, verplicht is zich, behalve aan de eventuele controle op grond van voorschriften van de wettelijke uitvoeringsorganen, ook te onderwerpen aan een door of namens de werkgever ingestelde controle.

Aan de werknemer, die zich niet onderwerpt aan de hiervoor bedoelde controle of zich niet gedraagt naar de aanwijzingen van de behandelde geneesheer, kunnen de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen onthouden worden.

Onder bruto periode inkomen wordt in artikel 15 verstaan het bruto periode inkomen dat de werknemer verdient zou hebben indien hij arbeidsgeschiktheid zou zijn geweest. Bij de vaststelling van dit bruto periode inkomen wordt eventueel overwerk echter niet in aanmerking genomen.

Gedurende de looptijd zal geen premie op het loon van de werknemers worden ingehouden.

Ten aanzien van de WGA-hiaatverzekering draagt werkgever 50% van de premie bij indien de werknemer deelneemt aan deze verzekering.

Van de mogelijkheid voor Aviko Rixona om 50% van de wettelijk gedifferentieerde WGA- premie (WGA vast en WGA flex) op het netto loon van de werknemer te verhalen zal gedurende de looptijd van de CAO 2017-2018 geen gebruik gemaakt worden.

## Artikel 16

### Uitkering na overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende periode inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden.  
Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.  
Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten schaaalsalaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
2. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
  - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan

- b. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze
  - c. de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen
  - d. Degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

## **Artikel 17**

### **Uitkering**

1. De werkgever zal in de loop van enig kalenderjaar aan de werknemer met wie een onafgebroken dienstverband van tenminste 3 maanden heeft bestaan, een betaling doen van ten minste 3% van het in de voorafgaande 13 periodes bij de werkgever verdiende inkomen (exclusief overwerkdiensten en de vakantietoeslag) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid. Bij beëindiging van het dienstverband anders dan op eigen verzoek en anders dan op grond van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zal voor elke periode dienstverband waarover deze uitkering nog niet is verstrekt, 1/13 van deze uitkering worden gegeven.
2. Deze regeling heeft geen invloed op jubileumgratificaties.

## **Artikel 18**

### **Salarisbetaling**

De werkgever is verplicht het salaris, vergoeding wegens verzuim daaronder begrepen, uiterlijk op de laatste dag van de betalingsperiode betaalbaar te stellen.

De salarisspecificatie zal vermelden:

- a. de naam van de werknemer;
- b. de periode waarop de salarisbetaling betrekking heeft;
- c. brutosalarisbedrag en eventuele andere beloningen;
- d. de verrichte inhoudingen.

## **Artikel 19**

### **Pensioenregeling**

Voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren blijft de pensioen-,prepensioen en VUT garantieregeling uit de op de overnamedatum geldende Nestlé CAO van kracht.

Met ingang van 1 januari 2014 geldt voor alle werknemers geboren vanaf 1 januari 1950 een nieuwe pensioenregeling met de volgende kenmerken:

- Een CDC regeling waarbij de verschuldigde jaarlijkse premie voor de periode 2014 t/m 2018 is vastgelegd. In 2014 bedraagt deze premie 24,0% van het pensioenscheppend salaris, in 2015 23,5% en voor de jaren 2016 t/m 2018 23% van het pensioenscheppend salaris. Uit deze premie worden ook de VPL-pensioeninkoop, de voorwaardelijke indexatie voor de actieve werknemers, de risicopremies, de solvabiliteitsopslag en de opslag van in- en excassokosten over deze periode gefinancierd. Na 5 jaar vindt opnieuw overleg plaats over de hoogte van de jaarpremie voor de daaropvolgende 5 jaar.
- Vanaf 1 maart 2014 wordt de werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling aangepast naar 5,4% van de pensioengrondslag.  
Vanaf 1 maart 2015 wordt de werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling verhoogd van 5,4% van de pensioengrondslag naar 6,9% van de pensioengrondslag.



- De jaarlijkse opbouw voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de pensioengrondslag. De jaarlijkse opbouw van het Partnerpensioen bedraagt 35% hiervan.
- De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar.
- De franchise bedraagt € 15.512 (niveau 2014) en wordt jaarlijks geïndexeerd met de loonindex.
- De indexatie voor de actieve deelnemers wordt niet meer onvoorwaardelijk uit de premie gefinancierd. Indexatie wordt toegekend voor zover sprake is van een positieve premiemarge bij een vaste premie van 24,0 % (2014) / 23,5% (2015) / 23% (2016 t/m 2018). De hoogte van de toe te kennen indexatie in enig jaar is afhankelijk van de beschikbare premiemarge ná financiering van de volledige jaarinkoop (inclusief VPL), risicopremies en de opslagen. De voorwaardelijke indexatie wordt gemaximeerd op 2% per jaar.
- Eventueel resterende positieve premiemarge in de periode 2014-2018 (na toekenning van maximaal 2% indexatie) wordt gereserveerd voor het toekennen van indexatie in toekomstige jaren.
- De mogelijkheid voor deeltijdpensioen zal worden opgenomen.
- De pensioenopbouw wordt toegepast tot maximaal € 100.000 pensioenscheppend salaris (niveau 2014 en 2015).

Werkgever gaat de uitvoering van de pensioenregeling per 1 januari 2016 onder brengen bij Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB).

De nieuwe pensioenregeling vanaf genoemde datum wijkt af van het huidige pensioenreglement (bijlage 6). Bijlage 7 beschrijft deze wijzigingen.

## **Artikel 20**

### **EVC**

- Aviko Rixona zal onvoorwaardelijk voor de gehele organisatie tot invoering van EVC overgaan. (0-meting en benodigde aanvullende opleiding ter realisatie van de gewenste kwalificatie).
- Per 1 oktober 2010 is de eerste groep gestart met EVC
- In overleg met de VC zal een plan en tijdsplan worden opgesteld met betrekking tot de vervolgroepen.
- Iedere individuele werknemer heeft het recht eventueel vooruitlopend op de groepswijze EVC trajecten individueel een assessment ten behoeve van de 0 meting te ondergaan. De vervolgoopleidingstrajecten hierop zullen groepsgewijs gestart worden.

Aviko Rixona zal EVC trajecten blijven faciliteren. Daar waar gewenst door werknemer of werkgever kan worden gestart met vervolgoopleidingen. Het betreft hier een continu proces waar Rixona haar inspanningen samen met de werknemers zal blijven verrichten.

## **Artikel 21**

### **Kostenvergoedingen**

#### **a. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer**

I

Van deze regeling zijn die werknemers uitgesloten die voor de vervulling van hun functie een vervoermiddel van de werkgever tot hun beschikking hebben.

II

De woon-werkverkeervergoeding bedraagt € 0,15 per gereden kilometer met een maximum van € 30,- per betalingsperiode bij een enkele reisafstand tot 10 km. Bij een enkele reisafstand woon- werkverkeer vanaf 10 km geldt een maximum woon-werkverkeervergoeding van € 150,- per betalingsperiode.

III

De reiskostenvergoeding wordt per gewerkte dag berekend. Vakantie- en ATV dagen worden daarbij als gewerkte dagen beschouwd.

IV

Wegens arbeidsongeschiktheid afwezige werknemers ontvangen geen reiskostenvergoeding.

V

De uitbetaling van reiskosten geschiedt gelijktijdig met de periodieke salarisafrekening.

VI

Aviko Rixona biedt de werknemer aan om de niet gebruikte fiscale ruimte voor fiscaal vriendelijke uitkeringen aan te wenden. Dit is mogelijk op verzoek van de werknemer.

## **b. Reiskostenvergoeding dienstreizen**

I

Indien een werknemer incidenteel op verzoek of met toestemming van de werkgever een reis moet maken in het kader van zijn werkzaamheden, woon-werkverkeer buiten beschouwing gelaten, dan wordt deze reis aangemerkt als een dienstreis.

II

Voor dienstreizen wordt gebruik gemaakt van openbaar vervoer, tweede klasse. Indien daarmee belangrijke tijdwinst of kostenbesparing is te behalen, kan de privéauto van de werknemer, dan wel een auto die reeds ter beschikking staat van een werknemer van de werkgever, worden gebruikt.

III

Bij gebruikmaking van openbaar vervoer worden de kosten van dat openbaar vervoer, na overleg van nota's, volledig vergoed.

De kosten van vervoer met een auto die door de werkgever ter beschikking is gesteld worden door de werkgever gedragen.

IV

De kosten van een privé-auto worden in overwegende mate bepaald door factoren die met het gebruik tijdens dienstreizen geen noodzakelijk verband houden. Zo zijn bijvoorbeeld de kosten voortvloeiend uit onder andere de keuze voor een bepaalde prijsklasse, type en uitvoering geheel op privéoverwegingen gebaseerd.

V

De werknemer kan niet worden verplicht tot het gebruik van een privéauto voor dienstreizen.

VI

De onder XII genoemde autokostenvergoeding vermeldt de maximum standaard vergoeding van kosten die voor de werknemer zijn verbonden aan het zakelijk gebruik van de privéauto.

VII

Het aantal voor vergoeding in aanmerking komende kilometers wordt per dienstreis berekend en is gelijk aan het aantal werkelijk gereden kilometers met als maximum het aantal kilometers volgens de kortste en meest gebruikelijke route van de stand-/woonplaats naar de plaats(en) van bestemming en terug.

Op het aantal kilometers worden de volgens de fiscale definitie verreden kilometers woon-werkverkeer (voor zover van toepassing) in mindering gebracht.

VIII

Algemeen geldt dat het gebruik van een privéauto bij dienstreizen geheel voor rekening en risico van de werknemer geschiedt. Het vergoeden van autokosten door de werkgever betekent nimmer de aanvaarding door de werkgever van enig risico of enige aansprakelijkheid.

Indien door de werknemer duidelijk kan worden aangetoond dat tijdens een dienstreis schade aan de auto of persoonlijke eigendommen buiten zijn/haar schuld is ontstaan, kan aan de werkgever een verzoek tot gedeeltelijke of volledige vergoeding van deze schade worden gericht. Een dergelijk verzoek zal tegen het licht van de redelijkheid en het zorgvuldig handelen van de werknemer worden beoordeeld.

Enige vorm van schadevergoeding aan de werknemer geschiedt slechts in het geval van een lagere schadevergoeding door een verzekeringsmaatschappij dan de werkelijk aantoonbare schade.

IX

De werknemer draagt er zorg voor dat de ten behoeve van dienstreizen gebruikte auto voldoende is verzekerd ( dat wil zeggen tenminste WA met een minimale dekking van 2,2 miljoen euro), alsmede een inzittendenverzekering (waarin invaliditeit is afgedekt tot een bedrag van minimaal € 20.000,- en overlijden tot een bedrag van minimaal € 10.000,-, en dat hij de werkgever van elke aansprakelijkheid in verband met of als gevolg van dit gebruik jegens hem-/haarzelf en jegens derden zal vrijwaren.

Voorts wordt een uitgebreide cascoverzekering (zgn. all-risk) aanbevolen, doch dit is niet verplicht. De kilometervergoeding strekt mede ter tegemoetkoming van de aan de verplichte en aanbevolen verzekeringen verbonden kosten.

De vergoeding wordt bovendien geacht mede betrekking te hebben op eventuele niet verhaalbare schaden aan de auto.

X

Zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan passagiers mee te nemen en/of goederen te vervoeren anders dan uit hoofde van de werkzaamheden noodzakelijk is.

XI

Met betrekking tot de wijze van registratie en declaratie gelden de bedrijfsregels ter zake.

XII

Werknemers die dienstreizen maken met hun privéauto ontvangen per gereden kilometer € 0,19 onbelast en € 0,09 belast.

XIII

In de regeling wordt geen rekening gehouden met eventuele voor- of nadelen voortvloeiend uit het gebruik van dieselolie of LPG als motorbrandstof.

XIV

Een vergoeding voor parkeer-, tol- en veergelden is opgenomen in de onder XII aangeduide vergoeding per gereden kilometer.

XV

Verkeersovertredingen komen in alle voorkomende gevallen ten laste van de werknemer. De werkgever is nimmer aansprakelijk en is niet verantwoordelijk voor het rijgedrag van de werknemer.

### **c. Verhuiskostenvergoeding**

Het recht op een belastingvrije vergoeding bestaat als:

- de werkgever het uit bedrijfsbelang noodzakelijk acht dat de werknemer zich dicht bij het bedrijf vestigt;
- de verhuizing binnen 2 jaar na de datum van indiensttreding bij werkgever dan wel de overplaatsing plaatsvindt;
- de werknemer meer dan 25 kilometer van het werk woont en verhuist waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% kleiner wordt.

Voorwaarde voor deze aanpassing is dat de regeling niet zal leiden tot overschrijding van de fiscale ruimte voor de werkkostenregeling (1,2%) en niet kan leiden tot afschaffing van andere regelingen voor de werknemers en leden van de vakbond die onder werkkostenregeling vallen.

### **d. Telefoonkostenvergoeding**

I

Indien de werknemer in het belang van een goede functie-uitoefening over een privé telefoonaansluiting dient te beschikken - ter beoordeling van de werkgever kan hij in aanmerking komen voor een gedeeltelijke kostenvergoeding zoals navolgend omschreven.

II

Er wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten telefoonkosten:

- de aansluitings- en abonnementskosten komen nimmer voor vergoeding in aanmerking;
- de kosten van privégesprekken zijn voor rekening van de werknemer, waarbij de werkgever uitgaat van een vaste eigen bijdrage per periode t.b.v. privégesprekken. Deze eigen bijdrage wordt aan de hand van de fiscale voorschriften jaarlijks bepaald.
- Tweemaandelijks wordt de telefoonnota door de werkgever betaald. De eigen bijdrage wordt periodiek op het salaris ingehouden.
- De werkgever behoudt zich het recht voor een in het licht van de uitgeoefende functie bovenmatige telefoondeclaratie slechts gedeeltelijk te vergoeden.

III

Werknemers die van werkgever de beschikking krijgen over een mobiele telefoon met abonnement, komen niet in aanmerking voor een vergoeding van de privé telefoonaansluiting.

#### **e. Brandweer, EHBO, vergaderuren, etc.**

Uren die niet vallen onder de werktijd conform dienstrooster, voor het deelnemen aan een EHBO-opleiding/-oefening, voor het deelnemen aan een brandweeropleiding/-oefening t.b.v. de bedrijfsbrandweer, BHV alsook voor het deelnemen aan vergaderingen, worden, voorzover zij in opdracht van de werkgever plaatsvinden, vergoed op basis van het uurloon en een vergoeding van € 33,00 bruto per 2 uur. Voor de deelname aan vergaderingen geldt een vergoeding van het normale uurloon. Indien de werknemer extra moet terugkomen naar het bedrijf voor een oefening/vergadering worden de reiskosten vergoed.

#### **f. Studiekostenvergoeding**

Werknemers kunnen aanspraak doen gelden op vergoedingen voor studiekosten in de gevallen en onder de voorwaarden als omschreven in het studiereglement.

#### **g. Bijdrage ziektekostenverzekering**

De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten van € 22,50 bruto per 4 weken.

### **Artikel 22**

#### **Bedrijfssparen (is vervallen)**

### **Artikel 23**

#### **Collectieve verzekeringen**

Voor werknemers bestaat de mogelijkheid om deel te nemen aan de collectieve autoverzekering.

II

De werknemer kan zich aansluiten bij de door de werkgever afgesloten collectieve verzekeringen ter dekking van het WGA-hiaat.

III

Werkgever heeft een collectieve ongevallenverzekering voor haar werknemers afgesloten

### **Artikel 24**

#### **Jubileumuitkering**

I

Voor de berekening van het aantal dienstjaren wordt het dienstverband bij de huidige deelnemingen of haar rechtsvoorgangers meegeteld, indien en voor zover de diensttijden aansluitend zijn. Indien het dienstverband bij volledige arbeidsongeschiktheid na het eerste WIA jaar niet wordt beëindigd, gelden de niet-actieve dienstjaren na het eerste WIA jaar niet als dienstjaren voor de toekenning van de jubileumuitkering.

## II

Bij dienstjubilea wordt een uitkering verstrekt tot maximaal het ter zake fiscaal vrijgestelde bedrag. Volgens de thans bestaande fiscale voorschriften geldt dat bij dienstjubilea de onderstaande bedragen worden uitgekeerd:

- 25-jarig dienstjubileum : 1,086 periodesalaris
- 40-jarig dienstjubileum : 1,086 periodesalaris

Onder periodesalaris wordt in deze regeling verstaan het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag, exclusief vakantiegeld en vaste en variabele bijzondere beloningen, gedeeld door 13.

## III

De kosten die verbonden zijn aan de door de werkgever aangeboden viering van het dienstjubileum (receptie, etc.) worden door de werkgever tot maximaal € 454,- vergoed.

## Artikel 25

### Overgangsregeling voor werknemers van Rixona Venray in het kader van de nieuwe CAO

Artikel 25 is van toepassing op werknemers die op 31 januari 2006 in dienst zijn van werkgever.

Met betrekking tot de overgang van de voorheen geldende CAO's van Nestlé naar de nieuwe CAO zijn de volgende afspraken gemaakt.

1. De basis voor de onderhavige CAO is de CAO voor de Groenten- en Fruitverwerkende Industrie 2005-2006 (CAO G&F).  
De CAO is van toepassing op alle werknemers met uitzondering van het primair inkomen van de plantmanager en de directeur.
2. Alle functies worden op basis van de ORBA score in de in bijlage 1 vermelde tabel geplaatst.

Aan de bestaande 9 schalen van de CAO G&F is een viertal schalen toegevoegd. Dit leidt tot het in bijlage II weergegeven salarisgebouw .  
De schalen 10 t/m 13 zijn gebaseerd op een 40-urige werkweek waarbij geen aanspraak bestaat op ADV.

3. Persoonlijke Toeslag
  - a. De som van het basissalaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de ploegentoeslag per d.d. 31 januari 2006 wordt vergeleken met de som van het basissalaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de ploegentoeslag dat geldt onder de nieuwe CAO. Indien de berekende som van 31 januari 2006 hoger is dan de som die geldt onder de nieuwe CAO, dan wordt het meerdere aangemerkt als een Persoonlijke Toeslag (PT).
  - b. Voor de functiegroep 1 t/m 10 alsmede voor twee werknemers waarvan de functie viel onder de Nestlé HP CAO en die minder dan 40 uur werken, wordt per werknemer de verwachte gemiddelde netto arbeidsduur op jaarbasis berekend volgens de CAO G&F en vergeleken met de gemiddelde netto arbeidsduur op jaarbasis volgens de voorheen geldende Nestlé-CAO.
  - c. Bij het bepalen van de arbeidsduur zijn de volgende variabelen meegenomen:
    - Contractuele arbeidsduur per week;
    - Feestdagen (gemiddeld op jaarbasis);
    - ADV;
    - Vakantie-uren en
    - Leefijdsgedagen/diensttijdsgedagen.

Voor de niet onder punt b genoemde werknemers boven functiegroep 10 zal alleen het verschil in leeftijdsdagen worden gecompenseerd in de PT arbeidsduur.

- d. Voor het vaststellen van de leeftijdsdagen/dienststijddagen is uitgegaan van de peildatum 31 januari 2006 (met dien verstande dat uitgegaan wordt van 11,5 ADV-dagen in de CAO G&F en niet van 9,5 ADV).
  - e. Voor de werknemers die krachtens punt b en c een PT arbeidsduur hebben, wordt het verschil in arbeidsduur in geld omgezet tegen een tarief van 0,58% van het oude fulltime bruto maandsalaris per uur en toegevoegd aan de berekende PT op grond van het verschil in basissalaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de ploegentoeslag tussen de voorheen geldende CAO en de nieuwe CAO. In de berekening PT arbeidsduur zal naast het basissalaris de vakantietoeslag en eindejaarstoeslag worden berekend.
  - f. De aldus berekende PT, nader te noemen afbouwPT, wordt met ingang van 1 mei 2006 met de helft van de collectieve loonstijging afgebouwd. Gedurende de looptijd van de cao 2014-2016 is dit eenmalig niet van toepassing.
  - g. De afbouwPT (het salarisdeel) wordt uitsluitend meegenomen als grondslag waarover vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, overwerk, consignatietoeslag en pensioenopbouw wordt berekend.
  - h. Indien een werknemer in een hogere functiegroep wordt geplaatst zal de PT inkomen, zoals berekend in sub a van dit artikel, en de PT Functiewaardering, zoals berekend in sub j van dit artikel, met het meerdere inkomen worden afgebouwd. De PT arbeidsduur, zoals berekend in sub b en c van dit artikel, wordt bij promotie niet afgebouwd.
  - i. Indien de afbouwPT per 31 januari 2006 groter is dan 30% zal de afbouw bij 30% worden gestopt. Het restant zal vanaf dat moment in een loongeeïndexeerde PT worden omgezet.
  - j. Voor alle functiegroepen geldt dat er geen afbouw plaats vindt over het deel dat veroorzaakt wordt doordat werknemers als gevolg van de indeling van de Nestlé functiegroep / loongroep naar de functiegroep / loongroep van de nieuwe CAO t.o.v. de functiehouders in de oorspronkelijke functiegroep, in een lagere functiegroep terecht komen. Dit deel van de PT wordt geïndexeerd volgens de loonindex. Over deze PT wordt tevens de overwerktoeslag berekend.
4. De vóór 31 januari 2006 gevormde PT's vanwege een lagere functie en vanwege een Sociale Begeleidingsregeling (SBR) alsmede de bevroren ploegentoeslag, blijven ongewijzigd van kracht, inclusief eventuele indexeringsafspraken. Beide PT's tellen mee voor vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De PT SBR telt ook mee voor overwerk, ploegentoeslag, matrixtoeslagen bij overwerk en extra opkomst.
  5. Aan werknemers die een ononderbroken 12,5 jarig dienstjubileum bereiken zal 54,17 % van het laatstelijk verdiende bruto periodesalaris (basissalaris plus ploegentoeslag) volgens de geldende fiscale regels worden uitgekeerd.
  6. Reeds in dienst zijnde werknemers waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 11 kunnen aanspraak maken op de overwerkvergoeding en feestdagtoeslag. Voor nieuw in dienst tredende werknemers geldt deze aanspraak tot maximaal functiegroep 9
  7. Werknemers die werkzaam zijn in een 5 - ploegendienstrooster hebben recht op 200 vakantie-uren per jaar

## **Artikel 26**

### **Vakbondswerk**

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad zal de werkgever, indien de vakbonden daartoe de wens te kennen geven, binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd aan hen de gelegenheid geven hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, mits daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.

2. Indien de vakbonden ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.
3. Tussen de werkgever en de vakbonden zal overleg worden gepleegd over aard, omvang en vorm van de nodige faciliteiten.  
Deze faciliteiten zullen tenminste bestaan uit:
  - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor vakbondsbijeenkomsten;
  - b. het vrijaf geven aan vakbondskaderleden, voorzover de arbeidsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde vakbondsbijeenkomsten over bedrijfsaangelegenheden;
  - c. beschikbaarstelling -als regel buiten de werktijd- van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
  - d. beschikbaarstelling van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van vakbondskaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakbonden.
 In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever. De vakbondsbestuurder kan zich bij dit overleg, indien gewenst, laten vergezellen door een of twee bestuursleden van de bedrijfsledengroep. Indien de vakbondsbestuurder andere onderwerpen wil bespreken, dan behoudt de werkgever het recht per geval te beslissen of de vakbondsbestuurder zich al dan niet door een delegatie mag laten vergezellen.
4. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep en/of een centrale kadergroep voorzover betrekking hebbend op vestigingen binnen het Nederlandse rechtsgebied, een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat de dagelijkse bestuursleden van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.  
Een en ander geldt niet in geval van ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.
6. Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Daarbij geldt als voorwaarde dat de vakbonden zich zullen onthouden van voor werkgever schadelijke publiciteit.

## **Artikel 27**

### **Wijziging beloning in ruil voor vergoeding van vakbondscontributie**

De werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het ruilen van loon ten behoeve van de vakbondscontributieregeling waardoor een fiscaal voordeel wordt bereikt. In dit kader kan door de werknemer als financiering worden gebruikt:

- Uitkering ingevolge artikel 17 van de CAO
- Salarisbetaling in periode 13 van enig jaar

De bruto loonsverlaging werkt door in het brutoloon voor de sociale verzekeringen, het vakantiegeld en de pensioengrondslag.

De uitvoering van de regeling is neergelegd in het reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van Rixona Venray.

## **Artikel 28**

### **Tussentijdse wijzigingen**

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van sociaal-economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijze niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
2. Ingeval tussen contractanten verschil van mening bestaat over het feit of inderdaad een wijziging van sociaal-economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd.

## Artikel 29

### Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt 1 januari 2019 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Partijen ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Rixona B.V.  
Directeur

C.N.V. Vakmensen  
te Apeldoorn

FNV Bondgenoten  
te Weert

VARO  
te Venray

.....

.....

.....

.....

Datum:

Datum:

Datum:

Datum:



## Protocol

- Aviko Rixona zal gedurende de looptijd van de CAO 2 Wajongers plaatsen middels een stagecontract met uitzicht op een dienstverband. Bij nieuwe vacatures wordt de plaatsing van een Wajonger zorgvuldig overwogen. Alle Wajongers zullen dan in een aanloopschaal (o.g.v. van de Wet Minimum Loon conform het advies van de Star) worden geplaatst.
- Het levensfasebewust personeelsbeleid zal op de ingeslagen weg worden voortgezet.
- Wet Werkgelegenheid en Zekerheid: er zal in kaart worden gebracht welke gevolgen de flexparagraaf uit de WWZ heeft voor de CAO. Vervolgens zal de CAO worden aangepast in overeenstemming met deze wetgeving.
- Gedurende de looptijd van de CAO zal de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk worden verrekend (d.m.v. ruil bruto loon) binnen de kaders van de Werkkostenregeling.
- In het onderzoek van Aviko m.b.t. de veronderstelde werkdruk zal Rixona Venray participeren middels een afgevaardigde.
- De duur en de opbouw van de WW blijven in stand conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt en zoals verwoord in de (vervolg) aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 24 december 2013 en d.d. 11 juli 2014. Na het SER-advies over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en WW en na eventuele aanvullende bemerkingen van de Stichting van de Arbeid zullen partijen, met inachtneming van adviezen en aanbevelingen, overleg voeren om inhoudelijke afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd.
- Rixona BV stelt voor een werkgroep met resultaatverplichting samen te stellen met de VC en leden van de VARO om gedurende de looptijd van de CAO de voorstellen omtrent een extra periodiek en extra verhoging nader te onderzoeken.
- Rixona zal een voorstel uitwerken aangaande het beleid m.b.t. thuiswerken en flexibele arbeidstijden. Dit voorstel zal voorgelegd worden aan de VC en de kaderleden van de VARO. Doelstelling van het voorstel is het objectiveren van de onderwerpen.
- Werkgeversbijdrage: Rixona BV heeft laten weten dat het totaal aan werkgeversbijdrage gelijk blijft en dat de drie partijen de verdeling onderling dienen af te stemmen.

## Bijlage 1

### Functiegroepen

#### Functieniveaumatrix / september 2015

	Productie	Technische dienst	Bedrijfsbureau	QA	Staf en overig
> 13					Commercieel manager
13		Hoofd TD			Controller
12			Hoofd FSC	Manager QA/KAM	
11	Hoofd vul- /verpakking	Maintenance manager vulafdeling Maintenance manager processing/utilities Projectengineer E&IA		Product procestechnoloog	Accountmanager Product/R&D-manager Product development manager
10	Ploegchef	Projectengineer E&A Verpakkingstechnoloog Projectengineer WTB			Assistent controller Personeelsfunctionaris/ salaris- & PZ-administrateur IT coördinator Sales office & market manager Productmanager
9	Teamleider productie Teamleider vulverpak	1* Medewerker elektrotechnisch onderhoud Verpakkingsspecialist	1* Medewerker bedrijfsbureau	1* Medewerker QA	Coördinator boekhouding/ creditmanager
8	Mentor Projectmedewerker	Revisie/utility monteur	DPS Planner Planner materiaalbehoefte Planner materiaalbehoefte/ standdata coördinator	QA medewerker analyse QA medewerker grondstoffen	Medewerker controlling/ lokaal systeembeheerder Managementassistente Commercieel medewerker verkoop binnendienst
7	1* Operator (processing) 1* Operator Meewerkend voorman	Productiemonteur Elektromonteur Revisiemonteur Allround productiemonteur lijnen (vul-/verpak) Productiemonteur lijnen	03.05 Planner verzendingen 03.03 1* Medewerker expeditie	Microbiologisch analist Standdata coördinator	Commercieel medewerker customer service Medewerker boekhouding
6	Operator C (vul- /verpakking) Operator C (processing)	Magazijnmeester TD		QA medewerker eindcontrole QA medewerker AWZI	Administratief medewerker customer service Productiesecretaresse
5	Operator B (processing) Operator B (vul- /verpakking)	Smeerder/preventief monteur	Magazijnmedewerker grondstof & verpakkingen		Medewerker aardappelontvangst
4	Operator A (vul- /verpakking) Operator A (processing) Basisoperator		Allround heftruckchauffeur Heftruckchauffeur/con troleur Ploegchauffeur Medewerker expeditie		
3	Algemeen medewerker/ palletiseerder				Medewerker huishoudelijke dienst
2					
1					

## Bijlage 2

### Salarisschalen

Salarisschalen Rixona Venray miv 01.02.2017 (+1,90% CAO-verhoging)													
omschrijving	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
00 Functiejaren	1791,76	1803,49	1854,02	1907,76	1968,73	2073,99	2183,06	2347,21	2560,82	2987,71	3285,60	3614,42	3976,46
01 Functiejaren	1810,78	1826,23	1882,57	1942,83	2011,11	2121,19	2235,94	2404,78	2625,54	3069,00	3380,94	3728,50	4115,23
02 Functiejaren	1829,67	1848,91	1911,14	1978,45	2053,85	2168,42	2288,80	2462,45	2690,21	3150,33	3476,22	3842,55	4254,04
03 Functiejaren	1848,64	1871,61	1940,40	2015,81	2096,49	2215,69	2341,66	2520,05	2754,91	3231,64	3571,47	3956,58	4392,86
04 Functiejaren		1894,27	1970,00	2053,19	2139,25	2262,88	2394,54	2577,67	2819,62	3312,95	3666,79	4070,63	4531,64
05 Functiejaren		1916,90	2000,91	2090,58	2181,94	2310,10	2447,39	2635,34	2884,32	3394,27	3762,05	4184,70	4670,44
06 Functiejaren				2127,79	2224,62	2357,34	2500,30	2692,90	2949,05	3475,58	3857,30	4298,75	4809,21
07 Functiejaren					2267,32	2404,55	2553,14	2750,49	3013,70	3556,91	3952,59	4412,79	4948,01
08 Functiejaren							2606,03	2808,15	3078,38	3638,21	4047,91	4526,84	5086,82
09 Functiejaren									3143,10	3719,53	4143,18	4640,90	5225,58
10 Beoordelingsperiodiek										3800,85	4238,45	4754,95	5364,36
11 Beoordelingsperiodiek											4333,76	4869,00	5503,17
12 Beoordelingsperiodiek												4983,03	5641,95
13 Beoordelingsperiodiek													5780,76

Salarisschalen Rixona Venray miv 01.01.2018 (+1,90% CAO-verhoging)													
omschrijving	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
00 Functiejaren	1825,80	1837,76	1889,25	1944,01	2006,14	2113,40	2224,54	2391,80	2609,47	3044,48	3348,03	3683,09	4052,01
01 Functiejaren	1845,18	1860,93	1918,34	1979,74	2049,32	2161,49	2278,43	2450,47	2675,43	3127,31	3445,18	3799,34	4193,42
02 Functiejaren	1864,44	1884,04	1947,45	2016,04	2092,87	2209,62	2332,29	2509,24	2741,33	3210,18	3542,27	3915,56	4334,87
03 Functiejaren	1883,76	1907,17	1977,27	2054,11	2136,32	2257,79	2386,15	2567,93	2807,26	3293,04	3639,33	4031,76	4476,32
04 Functiejaren		1930,26	2007,43	2092,20	2179,90	2305,87	2440,04	2626,64	2873,19	3375,90	3736,46	4147,97	4617,74
05 Functiejaren		1953,32	2038,93	2130,30	2223,40	2353,99	2493,89	2685,41	2939,12	3458,76	3833,52	4264,21	4759,18
06 Functiejaren				2168,22	2266,89	2402,13	2547,81	2744,07	3005,08	3541,62	3930,59	4380,43	4900,59
07 Functiejaren					2310,40	2450,24	2601,65	2802,75	3070,96	3624,49	4027,69	4496,63	5042,02
08 Functiejaren							2655,54	2861,50	3136,87	3707,34	4124,82	4612,85	5183,47
09 Functiejaren									3202,82	3790,20	4221,90	4729,08	5324,87
10 Beoordelingsperiodiek										3873,07	4318,98	4845,29	5466,28
11 Beoordelingsperiodiek											4416,10	4961,51	5607,73
12 Beoordelingsperiodiek												5077,71	5749,15
13 Beoordelingsperiodiek													5890,59

## Bijlage 3

### Preventiemaatregelen

Voorafgaand aan een modern verzuimbeleid dat door werkgever wordt toegepast wordt preventie als volgt ingevuld:

#### Voorlichting

- Werkgever zal de gezonde levensstijl gaan promoten
- Met de OR zal de mogelijkheid onderzocht worden voor een algeheel rookverbod op de terreinen van werkgever
- Werkgever zal voorlichting (blijven) geven over preventie ( dit is o.a. mogelijk tijdens terugkomdagen, trainingen en in het werkoverleg)
- Werkgever zal preventie trainingen ( blijven) geven. Te denken valt ondermeer aan rug en tiltechnieken. Werknemers passen de opgedane kennis toe en worden daar op aangesproken.

#### Arboteams

- Arbo teams/Arbo Werkgroep spelen een grote rol in het preventiebeleid; zij dienen hierin door de leiding gestimuleerd te worden. De inbreng van de werknemers is van essentieel belang.
- Werknemers nemen regulier deel aan het werkoverleg waarbij Arbo altijd op de agenda staat. Actiepunten worden opgevolgd door Arbo team/Arbo Werkgroep.
- Werkgever zal ( via de arbo teams) preventiemedewerker(s) inzetten.

#### Leidinggevende/ werknemer

- Werknemers zijn verplicht de aan hen uitgereikte persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen te gebruiken; leidinggevend en diene hierop toe te zien
- Leidinggevende(n) en werknemer(s) dienen tijdig te signaleren wanneer het uitoefenen van een functie tot gezondheidsproblemen van de werknemer leidt en acties af te spreken ter voorkoming. (bijv om –en bijscholing)
- Leidinggevend en worden getraind in het omgaan met verzuim. Periodiek worden daartoe trainingen gegeven.
- Leidinggevende/bedrijfsarts/werknemer hebben de mogelijkheid om een versnelde diagnose en of behandeling te laten plaatsvinden.
- Na terugkomst van ziekte vinden, indien daartoe aanleiding is, terugkeergesprekken plaats; leidinggevend en houden een verzuimregistratie waarbij waarborging van de privacy is gegarandeerd.
- Iedere werknemer is verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving. Hij/zij dient hierin te allen tijde de eigen verantwoordelijkheid te nemen. Onveilig gedrag wordt besproken tussen leidinggevende en werknemer en wordt gevolgd door een schriftelijke waarschuwing van leidinggevende. (Roekeloos gedrag wordt niet geaccepteerd)

#### Gesprekken

- Tijdens overleg met de bedrijfsarts komen arbo-onderwerpen en arbeidsomstandigheden aan de orde.

#### Overig

- Met bepaalde regelmaat worden 'PMO's en Rie's georganiseerd. Het opvolgen en oplossen van de daarin voorkomende P1 knelpunten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers;
- Werkgever heeft een vertrouwenspersoon aangesteld;
- Een ieder heeft inzicht in verzuim -en reïntegratiecijfers;
- Voor werknemers die veel gebruik maken van de computer is er een mogelijkheid voor het instellen van pauze software;
- Binnen werkgever is een RSI beleid geformuleerd.

## **Bijlage 4**

### **Partieel leerplichtigen**

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal met in achtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een z.g. schooldag of een vakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

## **Bijlage 5**

### **Enige artikelen uit de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.**

#### Artikel 7

Wanneer het tijdstip, waarop de werking der collectieve arbeidsovereenkomst aanvangt, niet bij de overeenkomst zelve is bepaald, vangt die werking aan met ingang van de vijftiende dag, volgende op die, waarop de overeenkomst is aangegaan.

Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, strekt haar werking zich, van het tijdstip waarop deze aanvangt, mede uit over op dat tijdstip reeds aangegane arbeidsovereenkomsten.

#### Artikel 9

Allen, die tijdens de duur der collectieve arbeidsovereenkomst, te rekenen van het tijdstip waarop zij is aangegaan, lid zijn of worden ener vereniging, welke de overeenkomst heeft aangegaan, en bij de overeenkomst zijn betrokken, zijn door die overeenkomst gebonden.

Zij zijn tegenover elk der partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst gehouden al datgene, wat te hunnen aanzien bij die overeenkomst is bepaald, te goeder trouw ten uitvoer te brengen, als hadden zij zelve zich daartoe verbonden.

#### Artikel 10

De leden ener vereniging, die door een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden zijn, blijven ook na het verlies van het lidmaatschap door die overeenkomst gebonden.

Die gebondenheid eindigt, wanneer de overeenkomst na het verlies van het lidmaatschap wordt gewijzigd.

In geval van verlenging van de overeenkomst na het verlies van het lidmaatschap duurt de gebondenheid voort tot het tijdstip, waarop de overeenkomst zonder deze verlenging zou zijn geëindigd.

#### Artikel 11

Ontbinding ener vereniging, welke een collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, heeft geen invloed op de rechten en verplichtingen, welke uit die overeenkomst voortvloeien.

#### Artikel 12

Elk beding tussen een werkgever en een arbeider, strijdig met een collectieve arbeidsovereenkomst door welke zij beiden gebonden zijn, is nietig: in plaats van zodanig beding gelden de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomst.

De nietigheid kan steeds worden ingeroepen door elk der partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 13

Bij gebreke van bepalingen in een arbeidsovereenkomst omtrent aangelegenheden, geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst door welke zowel de werkgever als de arbeider gebonden zijn, gelden de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 14

Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, is de werkgever, die door die overeenkomst gebonden is, verplicht tijdens de duur der overeenkomst hare bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden ook na te komen bij de arbeidsovereenkomsten, als in de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld, welke hij aangaat met arbeiders, die door de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet gebonden zijn.

## **Bijlage 6**

### **Pensioenreglement**

- Artikel 1 Begripsomschrijvingen
- Artikel 2 Deelnemerschap
- Artikel 3 Informatieverstrekking
- Artikel 4 Pensioenrechten en pensioenaanspraken
- Artikel 5 Pensioensalaris
- Artikel 6 Franchise
- Artikel 7 Pensioengrondslag
- Artikel 8 Deelnemersjaren
- Artikel 9 Ouderdomspensioen
- Artikel 10 Partnerpensioen
- Artikel 11 Tijdelijk partnerpensioen
- Artikel 12 Wezenpensioen
- Artikel 13 Uitbetaling van de pensioenen
- Artikel 14 Arbeidsongeschiktheidspensioen
- Artikel 15 Voortzetting pensioenopbouw bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
- Artikel 16 Fiscale maxima pensioenen
- Artikel 17 Ingang van het ouderdomspensioen voor de standaard pensioendatum
- Artikel 18 Uitstel van de pensioendatum
- Artikel 19 Deeltijdpensioen
- Artikel 20 Herschikking van pensioenaanspraken
- Artikel 21 Variabilisering
- Artikel 22 Beëindiging van het deelnemerschap
- Artikel 23 Waardeoverdracht en afkoop
- Artikel 24 Pensioenverevening
- Artikel 25 Bijzonder partnerpensioen
- Artikel 26 Toeslagverlening
- Artikel 27 Collectieve beschikbare premie
- Artikel 28 Wijziging van deze pensioenregeling
- Artikel 29 Verzekeringen
- Artikel 30 Uitgesloten risico's
- Artikel 31 Afkoop, vervreemding, zekerheidstelling
- Artikel 32 Samenloop met bedrijfstakregelingen
- Artikel 33 Onvoorziene gevallen
- Artikel 34 Overgangsbepalingen
- Artikel 35 Inwerkingtreding

Bijlage I Flexibiliseringsfactoren

Bijlage II Afkoopvoeten

Bijlage III Conversiefactoren

## Begripsomschrijvingen

In dit pensioenreglement wordt verstaan onder:

aangesloten onderneming	:	één van de aangesloten ondernemingen als bedoeld in artikel 3 van de statuten van het fonds;
aanspraakgerechtigde	:	de persoon die begunstigde is voor een nog niet ingegaan pensioen;
ABTN	:	actuariële en bedrijfstechnische nota van het fonds, in de zin van de Pensioenwet;
AOW	:	Algemene Ouderdomswet;
AOW-gerechtigde leeftijd	:	de leeftijd waarop het recht op een uitkering ingevolge de AOW ingaat als bedoeld in artikel 7a, eerste lid van de AOW
AOW-uitkering voor gehuwden	:	het per de peildatum geldende bruto-ouderdomspensioen krachtens de AOW voor een gehuwde persoon, zonder toeslag als omschreven in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, en vijfde lid, onderdeel b, van de AOW, vermeerderd met de vakantie-uitkering;
arbeidsongeschiktheid	:	arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA;
werkdiensttijd	:	de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde werkdiensttijd;
aspirant-deelnemer	:	de werknemer die ingevolge artikel 2 lid 2 aanspraken aan deze pensioenregeling ontleent;
beëindiging van het geregistreerd partnerschap	:	beëindiging van het geregistreerd partnerschap anders dan door de dood of vermissing of omzetting in een huwelijk;
beleidsdekkingsgraad	:	de gemiddelde dekkingsgraad van het fonds van de 12 maanden voorafgaand aan vaststelling, met inachtneming van het bepaalde bij en krachtens de Pensioenwet;
bestuur	:	het bestuur van het fonds;
CAO	:	collectieve arbeidsovereenkomst van Aviko B.V. / Aviko Potato B.V of Rixona B.V.;
CBS	:	Centraal Bureau voor de Statistiek;
deelnemer	:	de werknemer, die ingevolge artikel 2 deelneemt aan deze pensioenregeling;
deeltijdfactor	:	de breuk waarvan de teller gelijk is aan de contractuele werkdiensttijd van de deeltijdwerker en de noemer gelijk is aan de werkdiensttijd die behoort bij een volledige dienstbetrekking;
deeltijdwerker	:	de deelnemer voor wie de werkdiensttijd minder bedraagt dan de werkdiensttijd die behoort bij een volledige dienstbetrekking;
dienstbetrekking	:	de dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek;
ex-partner	:	<ol style="list-style-type: none"><li>de man of vrouw van wie het huwelijk met de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerd is geëindigd door echtscheiding of door ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed;</li><li>de man of vrouw van wie het geregistreerde partnerschap met de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerd is geëindigd anders dan door de dood, vermissing of omzetting in een huwelijk;</li><li>de man of vrouw van wie de gezamenlijke huishouding met de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerd is geëindigd anders dan door overlijden dan wel het aangaan van een</li></ol>



		<p>huwelijk of geregistreerd partnerschap met dezelfde partner als waarmee de gezamenlijke huishouding bestond;</p> <p>d. ingeval van verevening van pensioenen bij scheiding tevens: de man of vrouw die gescheiden is van tafel en bed van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde;</p>
fonds	:	de "Stichting Pensioenfonds Aviko";
gepensioneerde	:	de persoon die recht heeft op een uitkering van ouderdomspensioen van het fonds;
gewezen deelnemer	:	degene wiens deelnemerschap anders dan door overlijden of pensionering is geëindigd en die ingevolge dit pensioenreglement nog aanspraken jegens het fonds kan doen gelden;
kind	:	<p>a. het kind met wie de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerde als vader of moeder in familierechtelijke betrekking staat, mits de familierechtelijke betrekking vóór de pensioendatum is ontstaan;</p> <p>b. het stiefkind of pleegkind dat tot zijn overlijden door hem als eigen kind werd onderhouden en opgevoed, mits dit onderhoud en deze opvoeding zijn aangevangen vóór de pensioendatum.</p>
		Met vader of moeder wordt in dit pensioenreglement de vader of moeder in de zin van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek bedoeld.
loonindex	:	het percentage gelijk aan de algemene verhogingen of verlagingen waarmee de salarissen volgens de CAO Aviko B.V./ Aviko Potato B.V. in het jaar voorafgaande aan de peildatum zijn gewijzigd;
nabestaande	:	de partner van de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerde op het moment van diens overlijden;
partner	:	<p>a. de man of de vrouw met wie de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerde is gehuwd, krachtens een huwelijk dat is aangegaan vóór de pensioendatum;</p> <p>b. de man of vrouw die als partner van de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerde is geregistreerd in de registers van de burgerlijke stand op grond van artikel 1:80a van het Burgerlijk Wetboek, krachtens een geregistreerd partnerschap dat tot stand is gekomen vóór de pensioendatum;</p> <p>c. de ongehuwde man of vrouw, niet zijnde de geregistreerde partner en niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerde blijkens een notarieel verleden samenlevingscontract gedurende tenminste een half jaar een gezamenlijke huishouding voert, mits de gezamenlijke huishouding tot stand is gekomen vóór de pensioendatum.</p>
		Waar in dit pensioenreglement verder gezamenlijke huishouding wordt vermeld, wordt bedoeld de duurzame gezamenlijke huishouding van de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of de gepensioneerde en de partner met inachtneming van de in dit artikel gestelde voorwaarden;
peildatum	:	de eerste dag van januari van ieder jaar;
pensioendatum	:	de standaard pensioendatum of de datum die in overleg met de (gewezen) deelnemer, met inachtneming van het bepaalde in dit reglement, is vastgesteld als ingangsdatum van het ouderdomspensioen;
pensioengerechtigde	:	degene wiens pensioenuitkering van het fonds is ingegaan;
prijnsindex	:	het percentage waarmee het door het CBS gepubliceerde Consumenten

		Prijsindexcijfer, Alle huishoudens, afgeleid, zich over de maand oktober voorafgaande aan de peildatum ten opzichte van de maand oktober van het jaar daarvoor heeft ontwikkeld;
relatie	:	een huwelijk, geregistreerd partnerschap of gezamenlijke huishouding;
resterende verdien capaciteit	:	het verschil tussen 100% en de mate van arbeidsongeschiktheid;
scheiding	:	echtscheiding, scheiding van tafel en bed en beëindiging van een geregistreerd partnerschap anders dan door overlijden, vermissing of omzetting in een huwelijk;
scheidingsdatum	:	<ol style="list-style-type: none"> <li>de datum waarop de echtscheidingsbeschikking is ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand;</li> <li>de datum waarop de beschikking van ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed, is ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand;</li> <li>de datum waarop de rechtelijke uitspraak na de ontbinding van het geregistreerd partnerschap, is ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand;</li> <li>de datum waarop de gezamenlijke verklaring na de beëindiging van het geregistreerd partnerschap met wederzijds goedvinden, is ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand;</li> <li>de datum waarop de partners die een gezamenlijke huishouding voerden, hun gezamenlijke huishouding hebben beëindigd;</li> </ol>
standaard pensioendatum	:	de 67e verjaardag van de (gewezen) deelnemer;
verzekeraar	:	een verzekeraar als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet;
werknemer	:	degene die krachtens een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek aan een aangesloten onderneming is verbonden, met uitzondering van degene die als oproepkracht als bedoeld in de CAO of als uitzendkracht werkzaam is dan wel van degene voor wie de arbeidsovereenkomst geldt voor bepaalde tijd met een duur van minder dan twee maanden;
WAO	:	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
WIA	:	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
ziekte	:	ziekte in de zin van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek dan wel in de zin van de Ziektewet.

## Deelnemerschap

Deelnemer aan deze regeling is de werknemer die:

- a. in dienst van een aangesloten onderneming is getreden, door deze onderneming als deelnemer wordt aangewezen en door het bestuur als zodanig wordt toegelaten; en
- b. geboren is na 31 december 1949 indien hij reeds op 31 december 2013 een arbeidsovereenkomst met de werkgever had; en
- c. de eenentwintigste verjaardag heeft bereikt.

De voorwaarde zoals genoemd in lid 1 onderdeel b geldt niet voor werknemers die in dienst van een aangesloten onderneming zijn getreden op of na 1 januari 2014.

Werknemers die niet voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde als genoemd in lid 1 sub c worden als aspirant-deelnemer in deze regeling opgenomen.

Het (aspirant-)deelnemerschap vangt aan op de datum waarop de werknemer aan de voorwaarden voor opneming in deze regeling voldoet, doch niet eerder dan op 1 januari 2014.

Het deelnemerschap eindigt:

- a. op de datum van overlijden van de deelnemer;
- b. op de pensioendatum;
- c. op het tijdstip waarop de aangesloten onderneming, waarbij de deelnemer in dienst is, niet meer als aangesloten onderneming kan worden beschouwd, tenzij in een daartoe gesloten overeenkomst anders wordt bepaald;
- d. op de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd anders dan door overlijden of het bereiken van de onder b genoemde datum.

Het aspirant-deelnemerschap eindigt op de in lid 4 genoemde tijdstippen en op het moment dat de aspirant-deelnemer als deelnemer in de pensioenregeling wordt opgenomen.

## Informatieverstrekking

Het fonds verstrekt binnen drie maanden na aanvang van de deelneming aan deze pensioenregeling een startbrief die beantwoordt aan het bepaalde bij en krachtens artikel 21 van de Pensioenwet.

Het fonds verstrekt de deelnemer jaarlijks een overzicht dat voldoet aan het bepaalde bij en krachtens artikel 38 van de Pensioenwet.

Het fonds verstrekt de gewezen deelnemer bij het einde van het deelnemerschap en vervolgens eens in de vijf jaar een overzicht dat voldoet aan het bepaalde bij en krachtens artikel 39 en 40 van de Pensioenwet.

Het fonds verstrekt degene die ex-partner wordt bij verwerving van de aanspraak op bijzonder partnerpensioen en vervolgens eens in de vijf jaar een overzicht dat voldoet aan het bepaalde bij en krachtens artikel 41 en 42 van de Pensioenwet.

Het fonds verstrekt een pensioengerechtigde bij ingang van het pensioen en vervolgens jaarlijks een overzicht dat voldoet aan het bepaalde bij en krachtens artikel 43 en 44 van de Pensioenwet.

Het fonds verstrekt een gewezen deelnemer, pensioengerechtigde of ex-partner die aanspraak heeft op bijzonder partnerpensioen binnen drie maanden na wijziging van het toeslagbeleid informatie over die wijziging.

Het fonds verstrekt de (gewezen) deelnemer, de ex-partner en de pensioengerechtigde op verzoek de informatie als bedoeld in artikel 46 van de Pensioenwet.

Het fonds verstrekt de informatie als bedoeld in dit artikel met inachtneming van de regels die daartoe bij en krachtens de Pensioenwet zijn gesteld.

Het fonds verstrekt de informatie als bedoeld in lid 3 van dit artikel en kan daarvoor een vergoeding vragen met inachtneming van de regels die daartoe bij en krachtens de Pensioenwet zijn gesteld.

Iedere (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer en gepensioneerde is verplicht het fonds in kennis te stellen van wijzigingen in zijn burgerlijke staat, relatie met zijn aanspraakgerechtigde partner, gezinssamenstelling of mate van arbeidsongeschiktheid. Tevens dient iedere (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer en pensioengerechtigde het fonds in kennis te stellen van wijzigingen in zijn adres.

Indien de (gewezen) deelnemer of aspirant-deelnemer een partner als begunstigde van het partnerpensioen aanmeldt, dient hij aannemelijk te maken dat aan alle hieraan gestelde voorwaarden is voldaan. Toekenning van het partnerpensioen geschiedt eerst na goedkeuring van het fonds. Het fonds verstrekt alsdan aan de deelnemer een bevestiging van de aanmelding.

Voor zover door het geven van onjuiste inlichtingen of ten gevolge van nalatigheid in het geven van inlichtingen door de belanghebbende de uit dit reglement voor het fonds voortvloeiende verplichtingen niet door verzekeringen zijn gedekt, kan aan dit pensioenreglement geen recht op pensioen worden ontleend.

## Pensioenrechten en pensioenaanspraken

- 1 Deze pensioenregeling betreft de uitvoering van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet. De pensioenregeling is een zogenoemde collectieve beschikbare premieregeling. Dat betekent dat in deze pensioenregeling een vaste premie voor de financiering van deze pensioenregeling is afgesproken. Als die premie niet langer toereikend is voor de financiering van deze pensioenregeling, dan wordt de pensioenregeling zodanig aangepast dat de premie weer toereikend is, beide met inachtneming van hetgeen daaromtrent is bepaald in dit pensioenreglement.
- 2 Met inachtneming van de bepalingen van dit reglement geeft het deelnemerschap recht op:
  - a. een levenslang ouderdomspensioen ten behoeve van de (gewezen) deelnemer;
  - b. een levenslang partnerpensioen ten behoeve van de partner van de (gewezen) deelnemer en de gepensioneerde;
  - c. een tijdelijk partnerpensioen ten behoeve van de partner van de deelnemer;
  - d. een wezenpensioen ten behoeve van de kinderen van de (gewezen) deelnemer;
  - e. een arbeidsongeschiktheidspensioen ten behoeve van de deelnemer.
- 3 Met inachtneming van de bepalingen van dit reglement geeft het aspirant-deelnemerschap recht op:
  - a. een (tijdelijk) partnerpensioen ten behoeve van de partner van de aspirant-deelnemer;
  - b. een wezenpensioen ten behoeve van de kinderen van de aspirant-deelnemer;
  - c. een arbeidsongeschiktheidspensioen ten behoeve van de aspirant-deelnemer.
- 4 Het fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten verminderen indien:
  - a. het fonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de bij of krachtens artikel 131 Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of de bij of krachtens artikel 132 Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen; en
  - b. het fonds niet in staat is binnen een redelijke termijn de onder sub a genoemde dekking te herstellen, zonder dat de belangen van (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de aangesloten ondernemingen onevenredig worden geschaad; en
  - c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan, bedoeld in artikel 138 of 139 van de Pensioenwet.

## Pensioensalaris

Voor de toepassing van het bepaalde in dit reglement wordt per de datum van aanvang van het deelnemerschap en vervolgens op iedere peildatum het pensioensalaris van de deelnemer vastgesteld.

Het pensioensalaris is gelijk aan de som van:

- het per de peildatum geldende bruto basis jaarsalaris;
- de ploegtoeslag;
- de persoonlijke toeslag, voor zover bepaald in de CAO of als onderdeel van een arbeidsvoorwaardelijke regeling die voor de deelnemer van toepassing is;
- consignatietoeslag;
- toeslag voor bijzondere arbeidstijden;
- de geldende vakantietoeslag, berekend over sub a, b en c;

Andere dan de hierboven genoemde toeslagen, opslagpremies, overwerkvergoedingen en overige emolumenten blijven buiten beschouwing bij de vaststelling van het pensioensalaris.

Voor een deeltijdwerker wordt voor de vaststelling van de pensioengrondslag het pensioensalaris herrekend naar het pensioensalaris dat bij de volledige arbeidstijd zou hebben gegolden.

Voor de vaststelling van de pensioengrondslag van 1 januari 2014 tot 1 januari 2015 bedraagt het maximale pensioensalaris € 100.000. Voor een deeltijdwerker geldt deze grens onder toepassing van lid 3.

Voor de vaststelling van de pensioengrondslag vanaf 1 januari 2015 bedraagt het pensioensalaris bij een volledige arbeidstijd niet meer dan het maximale pensioengevend loon in de zin van Hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964. Op 1 januari 2014 is dat maximale pensioengevend loon gelijk aan € 100.000. Voor een deeltijdwerker geldt deze grens onder toepassing van lid 3.

## Franchise

Voor de toepassing van dit reglement wordt jaarlijks per de peildatum een franchise vastgesteld. De franchise is per 1 januari 2014 gelijk aan € 15.512,-. De franchise wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst per 1 januari 2015, aangepast met de loonindex en afgerond op hele Euro's naar boven.

## Pensioengrondslag

Voor de toepassing van dit reglement wordt voor iedere deelnemer per de datum van aanvang van het deelnemerschap en vervolgens op iedere peildatum een pensioengrondslag vastgesteld.

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioensalaris verminderd met de franchise.

Negatieve pensioengrondslagen worden op nul gesteld.

## Deelnemersjaren

- 1 Als deelnemersjaren tellen mee alle dienstjaren die de werknemer krachtens ononderbroken arbeidsovereenkomst bij de aangesloten onderneming(en) heeft doorgebracht vanaf de datum van opneming in de pensioenregeling tot aan de standaard pensioendatum.
- 2 Het aantal deelnemersjaren wordt bepaald in maanden nauwkeurig, waarbij een gedeelte van een maand wordt verwaarloosd.
- 3 Indien een deelnemer in een periode minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam is bij de aangesloten onderneming, wordt die periode slechts in aanmerking genomen naar rato van de geldende deeltijdfactor voor de vaststelling van het aantal deelnemersjaren. Voor nog in de regeling door te brengen deelnemersjaren zal worden uitgegaan van de laatst geldende deeltijdfactor.
- 4 Indien de deelnemer gebruik maakt van een door de aangesloten onderneming geboden verlofregeling, telt de periode van verlof mee voor de vaststelling van het aantal deelnemersjaren als bedoeld in dit artikel voor zover:
  - a. dit is vastgelegd in de betreffende verlofreglementen; en
  - b. de periode van verlof kan worden aangemerkt als dienstdaag in de zin van artikel 10a van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en artikel 19 van de Wet op de loonbelasting 1964.

## Ouderdomspensioen

- 1 Voor ieder deelnemersjaar wordt een aanspraak op een jaarlijks ouderdomspensioen toegekend ter grootte van 1,875% van de pensioengrondslag zoals die voor dat betreffende deelnemersjaar is vastgesteld.
- 2 Het ouderdomspensioen gaat in op de standaard pensioendatum en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de gepensioneerde overlijdt.
- 3 Het in lid 1 genoemde percentage wordt verlaagd conform artikel 27 als de collectieve beschikbare premie niet toereikend is volgens dat artikel.

## Partnerpensioen

- 1 Het jaarlijks partnerpensioen bedraagt 35% van het volgens artikel 9 vastgestelde ouderdomspensioen. Bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum wordt dit ouderdomspensioen vastgesteld onder de veronderstelling dat de deelnemer tot de standaard pensioendatum zou hebben deelgenomen met de laatstelijk voor hem geldende pensioengrondslag en de laatstelijk voor hem geldende deeltijdfactor.
- 2 Indien op grond van artikel 25 een bijzonder partnerpensioen is toegekend, wordt dit bijzonder partnerpensioen met inbegrip van de hierover toegekende toeslagen als bedoeld in artikel 26, op het volgens lid 1 vastgestelde partnerpensioen in mindering gebracht. Die vermindering wordt ongedaan gemaakt indien de ex-partner overlijdt vóór pensioendatum.
- 3 Het partnerpensioen gaat in op de dag volgend op die van het overlijden van de (gewezen) deelnemer of aspirant-deelnemer. Indien het overlijden een gepensioneerde betreft gaat het partnerpensioen in afwijking van het voorgaande in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de gepensioneerde overlijdt. Het partnerpensioen wordt uitbetaald tot en met de maand waarin de nabestaande overlijdt.
- 4 Het opnemen van onbetaald verlof tot een maximum van 18 maanden door de deelnemer of aspirant-deelnemer is niet van invloed op de dekking uit hoofde van het partnerpensioen.

- 5 Voor een aspirant-deelnemer wordt voor de vaststelling van het partnerpensioen uitgegaan van het ouderdompensioen dat de aspirant-deelnemer zou kunnen bereiken als hij vanaf de voor hem geldende opnameleeftijd als deelnemer in de regeling zou zijn opgenomen.
- 6 Indien een nabestaande een nieuwe relatie aangaat wordt het partnerpensioen gereduceerd. Op het partnerpensioen wordt in mindering gebracht het pensioengedeelte dat betrekking heeft op de deelnemersjaren van de overleden deelnemer na de datum waarop de nabestaande een nieuwe relatie aangaat.

### **Tijdelijk partnerpensioen**

Het jaarlijks tijdelijk partnerpensioen bedraagt 11% van het pensioensalaris. Het tijdelijk partnerpensioen bedraagt per 1 januari 2014 maximaal € 7.042,-. Dit maximum wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst per 1 januari 2015, aangepast met de loonindex.

Indien een (aspirant-)deelnemer op het moment van overlijden minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam is bij de aangesloten onderneming wordt het tijdelijk partnerpensioen vastgesteld onder toepassing van de deeltijdfactor.

Het tijdelijk partnerpensioen gaat in op de dag volgend op die van het overlijden van de (aspirant-)deelnemer en wordt uitbetaald tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de nabestaande, doch uiterlijk tot en met de maand waarin de nabestaande voordien overlijdt.

### **Wezenpensioen**

- 1 Het jaarlijks wezenpensioen bedraagt voor ieder daarvoor in aanmerking komend kind 14% van het volgens artikel 9 vastgestelde ouderdompensioen. Bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum wordt dit ouderdompensioen vastgesteld onder de veronderstelling dat de deelnemer tot de standaard pensioendatum zou hebben deelgenomen met de laatstelijk voor hem geldende pensioengrondslag en de laatstelijk voor hem geldende deeltijdfactor.
- 2 Het wezenpensioen wordt verdubbeld voor een kind van wie beide ouders zijn overleden. Onder ouder wordt in dit verband verstaan de (gewezen) deelnemer of aspirant-deelnemer en degene die als vader of moeder tot het kind in familierechtelijke betrekking stond. Bij pleegkinderen wordt onder ouder mede begrepen degene die samen met de (gewezen) deelnemer of aspirant-deelnemer het pleegkind als eigen kind onderhield en opvoedde.
- 3 Het wezenpensioen gaat in op de dag volgend op die van het overlijden van de (gewezen) deelnemer of aspirant-deelnemer en wordt uitbetaald tot en met de maand waarin het kind de 18-jarige leeftijd bereikt of waarin het kind voordien overlijdt.

In afwijking van de vorige volzin wordt de uitkering van het wezenpensioen voortgezet indien en zolang het kind een studie of opleiding volgt die vijf dagdelen of meer per week in beslag neemt of als gevolg van ziekte of gebrek niet in staat is om 55% te verdienen van hetgeen lichamelijk en geestelijk gezonde kinderen, die overigens in gelijke omstandigheden verkeren, kunnen verdienen, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin het kind de leeftijd van 27 jaar bereikt.

Het bestuur kan in bepaalde gevallen afwijkingen van het bovenstaande toestaan, indien gronden van redelijkheid of billijkheid naar zijn oordeel aanleiding geven een in het belang van betrokkene afwijkende regeling te treffen, mits dit niet geschiedt in het nadeel van de overige rechthebbenden.

- 4 Voor een aspirant-deelnemer wordt voor de vaststelling van het wezenpensioen uitgegaan van het ouderdompensioen dat de aspirant-deelnemer zou kunnen bereiken als hij vanaf de voor hem geldende opnameleeftijd als deelnemer in de regeling zou zijn opgenomen.

### **Uitbetaling van de pensioenen**

De pensioenen worden uitbetaald in gelijke maandelijkse termijnen, telkens aan het einde van de maand. Heeft de eerste termijn niet betrekking op een volle kalendermaand, dan zal die termijn naar evenredigheid met het aantal dagen waarop die termijn betrekking heeft worden uitbetaald.

De pensioenen worden uitbetaald aan de volgende pensioengerechtigden:

- a. het ouderdomspensioen aan de gepensioneerde, met dien verstande dat ingeval van pensioenverevening het aan de ex-partner toekomende deel van het ouderdomspensioen wordt uitbetaald aan de ex-partner;
- b. het arbeidsongeschiktheidspensioen aan de (aspirant-)deelnemer;
- c. het (tijdelijk) partnerpensioen aan de nabestaande;
- d. het bijzonder partnerpensioen aan de ex-partner;
- e. het wezenpensioen aan de pensioengerechtigde kinderen, met dien verstande dat gedurende de minderjarigheid van de kinderen het wezenpensioen wordt uitbetaald aan de wettelijk vertegenwoordiger van de kinderen, dan wel aan de daadwerkelijk verzorger van de kinderen, met inachtneming van de door de wet gestelde regels.

Het fonds kan de pensioengerechtigde verplichten een bewijs van in leven zijn te overleggen. Tevens dienen alle andere stukken die door het fonds of de verzekeraar verlangd worden, door de pensioengerechtigde te worden overgelegd.

De uitkeringen worden verminderd met die belastingen en heffingen, die het fonds gerechtigd is in te houden en verplicht is af te dragen ingevolge de op het tijdstip van uitkering van kracht zijnde wetten of besluiten.

Overmakingstransacties aan de zich binnen de Europese Unie bevindende betalingsdienstaanbieders van de rechthebbende(n), geschieden zonder kosten voor de rechthebbende(n). Overmakingstransacties aan de zich buiten de Europese Unie bevindende betalingsdienstaanbieders van de rechthebbende(n), geschiedt onder inhouding van de daaraan verbonden kosten.

Alle uitkeringen geschieden in de in Nederland geldende valuta.

### **Arbeidsongeschiktheidspensioen**

Er bestaat recht op arbeidsongeschiktheidspensioen op grond van dit artikel als de (gewezen) deelnemer gedurende het deelnemerschap arbeidsongeschikt is geworden. Er bestaat geen recht op arbeidsongeschiktheidspensioen indien de eerste ziektedag ten aanzien van de arbeidsongeschiktheid is gelegen vóór aanvang van het deelnemerschap. Perioden waarin de arbeidsongeschiktheid met minder dan vier weken is onderbroken worden voor de toepassing van dit artikel samengeteld.

Het jaarlijks arbeidsongeschiktheidspensioen is gelijk aan het product van een uitkeringspercentage en het verschil tussen de onder sub a en b genoemde bedragen, mits dit verschil positief is:

- a. het pensioensalaris;
- b. het maximale loon op jaarbasis waarover de uitkering ingevolge de WIA wordt berekend.

Voor de vaststelling van het pensioen wordt uitgegaan van de betreffende bedragen per de peildatum direct voorafgaande aan de aanvangsdatum van de uitkering ingevolge de WIA. Indien in de periode van ziekte die aan de uitkering ingevolge de WIA voorafgaat sprake is van een verlaging van het jaarsalaris in verband met de duur van de ziekte, wordt deze verlaging voor de vaststelling van het pensioensalaris buiten beschouwing gelaten. Voor een deeltijdwerker wordt voor de vaststelling van het arbeidsongeschiktheidspensioen het pensioensalaris herrekend naar het pensioensalaris dat bij volledige diensttijd zou hebben gegolden.

Het uitkeringspercentage als bedoeld in lid 1 is afhankelijk van de graad van arbeidsongeschiktheid volgens onderstaande tabel:

<b>Graad van arbeidsongeschiktheid</b>	<b>Uitkeringspercentage</b>
0 tot 35%	0%
35 tot 45%	28%
45 tot 55%	35%
55 tot 65%	42%
65 tot 80%	50,75%
80 tot 100%	70%

Bij herziening van het uitkeringspercentage als gevolg van een wijziging in de graad van arbeidsongeschiktheid wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen dienovereenkomstig aangepast. De deelnemer is verplicht het fonds onmiddellijk in kennis te stellen van elke herziening van de in dit lid bedoelde graad van arbeidsongeschiktheid.

Het jaarlijks arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in op de datum waarop het recht op uitkering ingevolge de WIA ingaat en wordt uitgekeerd zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt.

Als het recht op een uitkering ingevolge de WIA herleeft binnen vier weken nadat de uitkering is ingetrokken, dan herleven de rechten op grond van dit artikel per dezelfde datum als het recht op een WIA-uitkering.

Indien de deelnemer voor minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam was, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van het volgens lid 2 vastgestelde pensioen vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

### **Voortzetting pensioenopbouw bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Degene die tijdens de deelneming arbeidsongeschikt is geworden of waarvan zijn arbeidsongeschiktheid gedurende de deelneming is toegenomen, heeft ter zake van die (toegenomen) arbeidsongeschiktheid en met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, recht op gehele of gedeeltelijke voortzetting van het deelnemerschap nadat zijn deelnemerschap gedurende ziekte of arbeidsongeschiktheid anders dan door overlijden of pensionering is beëindigd. Het voortgezette deelnemerschap eindigt als de deelnemer niet langer arbeidsongeschikt is, doch uiterlijk op de standaard pensioendatum.

Gedurende de periode waarin de deelnemer recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte dan wel op een uitkering bij ziekte wordt de pensioenopbouw voortgezet. Het pensioensalaris wordt gedurende deze periode vastgesteld conform artikel 5. Daarbij wordt een verlaging van het jaarsalaris in verband met de duur van de ziekte buiten beschouwing gelaten.

Gedurende de periode waarin de deelnemer aansluitend op de in lid 2 genoemde periode recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA wordt de pensioenopbouw voortgezet zolang en voor zover de (gewezen) deelnemer arbeidsongeschikt is. Voor de vaststelling van de pensioenaanspraken wordt uitgegaan van het pensioensalaris per de peildatum direct voorafgaande aan de aanvangsdatum van de uitkering ingevolge de WIA. Het pensioensalaris wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst per de peildatum direct volgend op de aanvangsdatum van de uitkering ingevolge de WIA, verhoogd met de loonindex.

De voortzetting is gerelateerd aan de graad van arbeidsongeschiktheid conform de WIA. De mate waarin voortzetting van pensioenopbouw plaatsvindt wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel:

<b>Graad van arbeidsongeschiktheid</b>	<b>Mate van voortzetting van pensioenopbouw</b>
0 tot 35%	0%
35 tot 45%	30%
45 tot 55%	37,5%
55 tot 65%	45%
65 tot 80%	54,375%
80 tot 100%	75%

Voor de deelnemer die al arbeidsongeschikt was bij aanvang van het deelnemerschap wordt de mate van voortzetting bepaald door eerst de mate van voortzetting volgens bovengenoemde tabel vast te stellen en deze vervolgens te verminderen met de mate van voortzetting vastgesteld volgens die zelfde tabel op basis van zijn arbeidsongeschiktheid bij aanvang van het deelnemerschap.

De voortzetting vindt voorts plaats op basis van de arbeidstijd zoals die tussen de aangesloten onderneming en (gewezen) deelnemer was overeengekomen onmiddellijk voorafgaand aan de ziekte als bedoeld in lid 2.

De financiering van de voortzetting in verband met arbeidsongeschiktheid komt volledig voor rekening van het fonds.

Zolang de arbeidsovereenkomst van de deelnemer met de aangesloten onderneming bestaat, zijn op het deel van de pensioenaanspraken waarop premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid niet van toepassing is, de bepalingen met betrekking tot de deeltijdwerker van toepassing. Indien en zodra de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt tijdens deze periode, wijzigt de mate van premievrije voortzetting van de verzekeringen dienovereenkomstig.

Zodra de arbeidsovereenkomst van de deelnemer met de aangesloten onderneming wordt beëindigd, is op het in lid 4 bedoelde deel van de pensioenaanspraken het bepaalde in het artikel 22 van toepassing. Indien en zodra de mate van arbeidsongeschiktheid wordt verlaagd in deze periode, wijzigt de mate van premievrije voortzetting dienovereenkomstig. Indien en zodra de mate van arbeidsongeschiktheid wordt verhoogd blijft de mate van premievrije voortzetting ongewijzigd. Als de mate van arbeidsongeschiktheid wordt verhoogd nadat deze eerder was verlaagd, dan wijzigt de mate van premievrije voortzetting dienovereenkomstig, met dien verstande dat de mate van premievrije voortzetting niet meer is dan de mate van premievrije voortzetting bij einde van de arbeidsovereenkomst met de werkgever of de latere datum waarop de uitkering ingevolge de WIA is ingegaan.

Perioden waarin de arbeidsongeschiktheid met minder dan vier weken is onderbroken worden voor de toepassing van dit artikel samengeteld.

Voor zover en zolang de deelnemer zijn resterende verdien capaciteit bij de aangesloten onderneming benut, wordt voor dat deel de pensioengrondslag vastgesteld op basis van het pensioensalaris waarop de deelnemer terzake van die resterende verdien capaciteit recht heeft, met dien verstande dat de pensioenopbouw niet kan uitgaan boven 100% van de opbouw waarop de deelnemer recht zou hebben als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest,



uitgaande van het pensioensalaris dat voor hem was vastgesteld per de peildatum direct voorafgaande aan de aanvangsdatum van de ziekte waaruit de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.

Indien dit pensioenreglement wordt gewijzigd, verkrijgt degene die recht heeft op voortzetting van de pensioenopbouw op grond van dit artikel, recht op voortzetting van de pensioenopbouw conform het gewijzigde pensioenreglement.

### **Fiscale maxima pensioenen**

De aanspraken op pensioen ingevolge deze pensioenregeling gaan niet uit boven de begrenzings voor deze aanspraken ingevolge Hoofdstuk IIB en VIII van de Wet op de loonbelasting 1964.

### **Ingang van het ouderdomspensioen voor de standaard pensioendatum**

De (gewezen) deelnemer kan ervoor kiezen om het ouderdomspensioen op een eerder tijdstip dan de standaard pensioendatum te laten ingaan. Het pensioen kan echter niet eerder ingaan dan op de 60-jarige leeftijd van de (gewezen) deelnemer.

Het op de vervroegde pensioendatum opgebouwde ouderdomspensioen wordt verlaagd op basis van de door het bestuur vastgestelde rekenregels. Deze rekenregels en de geldigheidsduur daarvan zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.

De vervroeging heeft geen invloed op de hoogte van het partnerpensioen en het wezenpensioen. Deze pensioenen worden premievrij gemaakt.

Indien de (gewezen) deelnemer de ingangsdatum van het ouderdomspensioen wil vervroegen dient hij dit minimaal zes maanden voor de gewenste pensioendatum kenbaar te maken aan het fonds.

De keuze voor vervroeging van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen ten opzichte van de standaard pensioendatum, dient uiterlijk drie maanden voor de gewenste pensioendatum schriftelijk te worden medegedeeld aan het fonds en is daarna onherroepelijk.

### **Uitstel van de pensioendatum**

De deelnemer kan ervoor kiezen om het ouderdomspensioen op een later tijdstip dan de standaard pensioendatum te laten ingaan. Uitstel van de pensioendatum is evenwel alleen mogelijk met instemming van de aangesloten onderneming.

Uitstel van de pensioendatum is uitsluitend mogelijk:

- a. Zolang de deelnemer nog een dienstbetrekking met onverminderde arbeidsduur met de aangesloten onderneming heeft; en
- b. tot uiterlijk de datum gelegen vijf jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd, dan wel de eerdere datum waarop het maximale ouderdomspensioen als omschreven in artikel 16 is bereikt.

Op het moment dat gedurende de uitstelperiode de dienstbetrekking met de aangesloten onderneming wordt beëindigd of verminderd gaat het ouderdomspensioen in, tenzij sprake is van deeltijdpensioen in de zin van dit pensioenreglement.

De periode gelegen tussen de standaard pensioendatum en de uitgestelde pensioendatum wordt, in afwijking van het bepaalde in artikel 8, in aanmerking genomen voor de vaststelling van het aantal deelnemersjaren in de zin van dit pensioenreglement.

Het ouderdomspensioen dat is opgebouwd op de standaard pensioendatum wordt verhoogd op basis van door het bestuur vastgestelde rekenregels. Deze rekenregels en de geldigheidsduur hiervan zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.

Indien de deelnemer de ingangsdatum van het ouderdomspensioen wil uitstellen dient hij dit minimaal zes maanden voor de standaard pensioendatum kenbaar te maken aan het fonds.

De keuze voor uitstel van de pensioendatum, dient uiterlijk drie maanden voor de gewenste pensioendatum schriftelijk te worden medegedeeld aan het fonds en is daarna onherroepelijk.

### **Deeltijdpensioen**

De deelnemer heeft de mogelijkheid het ouderdomspensioen gedeeltelijk vóór en/of na de standaard pensioendatum te laten ingaan. Aldus ontstaat een deeltijdpensioen.

Het deeltijdpensioen dient minimaal 20%, of dit percentage verhoogd met een veelvoud van 10%-punt, te bedragen van het ouderdompensioen waarop de deelnemer en/of gepensioneerde aanspraak en recht heeft op grond van deze regeling. Hierna wordt het aldus gekozen percentage aangeduid met deeltijdpensioenpercentage.

Zodra het nog niet ingegane deel van het ouderdompensioen minder bedraagt dan 20% van het ouderdompensioen waarop de deelnemer en/of gepensioneerde aanspraak en recht heeft op grond van deze regeling, gaat dat deel van het ouderdompensioen in.

Het deeltijdpensioen kan niet eerder ingaan dan op de 60-jarige leeftijd van de (gewezen) deelnemer.

Gedeeltelijke uitstel van het ouderdompensioen na de standaard pensioendatum is alleen mogelijk voor zover en zolang de deelnemer zijn dienstbetrekking met de aangesloten onderneming voortzet en er na deeltijdpensionering sprake blijft van een pensioenregeling in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964. Zodra hiervan geen sprake meer is, gaat het nog niet-ingegane deel van het ouderdompensioen onmiddellijk in. Artikel 18 lid 2 onderdeel b is van overeenkomstige toepassing.

Het deeltijdpensioen wordt actuarieel herrekend. Bij ingang van het deeltijdpensioen vóór de standaardpensioendatum geschiedt dit conform artikel 17 lid 2. Bij ingang van het deeltijdpensioen na de standaard pensioendatum gebeurt dit conform artikel 18 lid 4.

Indien de deelnemer gebruik wil maken van deeltijdpensioen dient hij dit ten minste zes maanden vóór de gewenste pensioendatum of de eerdere standaard pensioendatum kenbaar te maken aan het fonds. De keuze voor gebruikmaking van deeltijdpensioen of een wijziging in het deeltijdpensioenpercentage dient steeds uiterlijk drie maanden voor ingang van de gewenste wijziging schriftelijk te worden medegedeeld aan het fonds. Het deeltijdpensioen(percentage) kan eenmaal per kalenderjaar naar boven worden bijgesteld. Een eenmaal gemaakte keuze kan niet naar beneden worden bijgesteld.

### **Herschikking van pensioenaanspraken**

De (gewezen) deelnemer heeft op de pensioendatum, na schriftelijke toestemming van zijn partner, de mogelijkheid om zijn pensioenaanspraken te herschikken. De (gewezen) deelnemer heeft hierbij de volgende opties:

- a. kiezen voor een verhoging van de aanspraak op ouderdompensioen in plaats van een gedeelte van het partnerpensioen of in plaats van het gehele partnerpensioen;
- b. kiezen voor verhoging van de aanspraak op partnerpensioen in plaats van een gedeelte van het ouderdompensioen.

Ten aanzien van herschikking van het partnerpensioen gelden de volgende bepalingen:

- a. Het partnerpensioen, met inbegrip van aanspraken op bijzonder partnerpensioen, kan na omzetting niet meer bedragen dan 70% van het ouderdompensioen.
- b. Indien de keuze van de (gewezen) deelnemer er toe leidt dat het partnerpensioen wordt verminderd en de (gewezen) deelnemer heeft een partner, dan dient een schriftelijk bewijs te worden overgelegd waaruit blijkt dat de (gewezen) deelnemer en diens partner instemmen met de vermindering van het partnerpensioen. Een verlies aan partnerpensioen dat door herschikking is ontstaan, kan nadien niet worden gecompenseerd.
- c. Voor de (gewezen) deelnemer die op de pensioendatum geen partner heeft, wordt de omzetting van het partnerpensioen in extra ouderdompensioen automatisch toegepast. Indien de (gewezen) deelnemer geen partner heeft, dient hij ten bewijze hiervan een recent uittreksel uit het bevolkingsregister te overleggen.

Ten aanzien van de mogelijkheid tot herschikking als bedoeld in lid 1 sub b gelden de volgende bepalingen:

- a. De mogelijkheid tot uitruil van ouderdompensioen voor extra partnerpensioen wordt de (gewezen) deelnemer tevens geboden op de datum waarop het deelnemerschap wordt beëindigd op de wijze als bedoeld in artikel 2 lid 4 sub d.
- b. De mogelijkheid tot uitruil van ouderdompensioen voor extra partnerpensioen geldt niet voor het deel van een ouderdompensioen waarop een recht op uitbetaling rust als bedoeld in artikel 2 van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding.

Herschikking geschiedt op basis van door het bestuur vastgestelde rekenregels. Deze rekenregels en de geldigheidsduur daarvan zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.

Indien de deelnemer zijn pensioen wil herschikken dient hij dit minimaal zes maanden voor de pensioendatum kenbaar te maken aan het fonds.

De keuze voor herschikking van de pensioenaanspraken, dient uiterlijk drie maanden voor de gewenste pensioendatum schriftelijk te worden medegedeeld aan het fonds en is daarna onherroepelijk.

## **Variabilisering**

Indien de (gewezen) deelnemer kiest voor eerdere ingang van zijn ouderdomspensioen als bedoeld in artikel 17, kan op diens verzoek op de pensioendatum het op dat moment tot uitkering komende ouderdomspensioen worden omgezet in een ouderdomspensioen dat in de periode tussen de pensioendatum en de standaard pensioendatum hoger is dan de oorspronkelijke uitkering en dat na afloop van die periode lager is dan de oorspronkelijke uitkering. De verhouding tussen de hogere en de lagere pensioenuitkering bedraagt ten hoogste 100:75.

De (gewezen) deelnemer kan op de pensioendatum tevens kiezen voor een verhoging van zijn ouderdomspensioen tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd van de gepensioneerde met een bedrag gelijk aan tweemaal de op de pensioendatum geldende AOW-uitkering voor gehuwden, tegen verlaging van het ouderdomspensioen dat na die periode wordt uitgekeerd. Deze verhoging telt niet mee voor de keuzemogelijkheid van lid 1.

Indien de (gewezen) deelnemer kiest voor een variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen zal de waarde van de aanspraken op ouderdomspensioen na de actuariële herrekening gelijk zijn aan de waarde voor de herrekening. De herrekening geschiedt op basis van door het bestuur vastgestelde rekenregels. Deze rekenregels en de geldigheidsduur hiervan zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.

De variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen als bedoeld in lid 1 heeft geen gevolgen voor het meeverzekerde partnerpensioen en wezenpensioen.

Indien de deelnemer zijn pensioen wil omzetten volgens dit artikel, dient hij dit minimaal zes maanden voor de pensioendatum kenbaar te maken aan het fonds.

De keuze voor variabelisering, dient uiterlijk drie maanden voor de gewenste pensioendatum schriftelijk te worden medegedeeld aan het fonds en is daarna onherroepelijk.

## **Beëindiging van het deelnemerschap**

Bij beëindiging van het deelnemerschap voordat de deelnemer de pensioendatum heeft bereikt en anders dan als gevolg van zijn overlijden, vervallen de aanspraken op arbeidsongeschiktheidspensioen en tijdelijk partnerpensioen.

De gewezen deelnemer behoudt minimaal aanspraken op een premievrij ouderdomspensioen, premievrij partnerpensioen, alsmede een premievrij wezenpensioen. De grootte van deze premievrije aanspraken wordt berekend op basis van de bepalingen van dit reglement met dien verstande dat alleen de deelnemersjaren tot de datum van beëindiging van het deelnemerschap in aanmerking worden genomen.

## **Waardeoverdracht en afkoop**

De gewezen deelnemer heeft het recht de waarde van de in artikel 22 bedoelde premievrije aanspraken te doen overdragen naar de instelling waar de onderneming waaraan hij verbonden is de toezegging omtrent pensioen ter uitvoering heeft ondergebracht. Overdracht is uitsluitend mogelijk als wordt voldaan aan de voorwaarden gesteld bij en krachtens de Pensioenwet.

Een waarde die het fonds ontvangt op grond van een waardeoverdracht in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet, wordt aangewend in de pensioenregeling ter verwerving van extra aanspraken op ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen, waarbij het partnerpensioen 35% en het wezenpensioen 14% bedraagt van dit ouderdomspensioen.

Het fonds heeft onder de in artikel 66 tot en met 68 van de Pensioenwet genoemde voorwaarden het recht een pensioenrecht of pensioenaanspraak af te kopen indien dit niet uitgaat boven het bedrag als genoemd in artikel 66 van de Pensioenwet.

Het fonds betaalt de uitkering op de dag dat de pensioenafspraken of pensioenrechten vervallen in verband met de afkoop.

Een afkoopwaarde als bedoeld in lid 3 wordt vastgesteld op basis van door het bestuur vastgestelde rekenregels. Deze rekenregels en de geldigheidsduur hiervan zijn opgenomen in bijlage II bij dit pensioenreglement.

## **Pensioenverevening**

Ingeval van scheiding heeft de ex-partner van een (gewezen) deelnemer of gepensioneerde recht op uitbetaling van een deel van het aan de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde toekomende ouderdomspensioen. Dit deel is gelijk aan 50% van het ouderdomspensioen dat zou gelden indien:

- de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde uitsluitend zou hebben deelgenomen aan de pensioenregeling gedurende de deelnemersjaren, met inbegrip van de periode dat pensioenopbouw wordt voortgezet in verband met (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, gelegen tussen de datum van huwelijk respectievelijk aanvang van het geregistreerd partnerschap en het tijdstip van de scheiding;
- op het tijdstip van scheiding het deelnemerschap zou zijn geëindigd anders dan door pensionering of overlijden.

Indien het tijdstip van beëindiging van het deelnemerschap ligt vóór het tijdstip van de scheiding, heeft de ex-partner recht op uitbetaling van 50% van het ouderdomspensioen, dat zou gelden indien de tot verevening verplichte (gewezen) deelnemer of gepensioneerde uitsluitend zou hebben deelgenomen gedurende de deelnemersjaren gelegen tussen de datum van huwelijk respectievelijk aangaan van het geregistreerd partnerschap en het tijdstip van beëindiging van het deelnemerschap.

In afwijking van het onder lid 1 en lid 3 bepaalde wordt bij de verevening rekening gehouden met een ander percentage respectievelijk een andere periode indien de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde en de ex-partner dit bij schriftelijke overeenkomst in verband met de scheiding zijn overeengekomen. Ten bewijze hiervan dient een gewaarmerkt afschrift of uittreksel van de overeenkomst aan het fonds te worden overgelegd.

De uitbetaling aan de ex-partner geschiedt onder de in dit reglement vastgelegde voorwaarden. De uitbetaling gaat in op het tijdstip waarop volgens de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding recht op uitbetaling bestaat.

Het recht op uitbetaling van de ex-partner sluit, zolang dit recht bestaat, uitbetaling van de ter zake van die uitbetaling vastgestelde bedragen inclusief eventuele verhogingen aan de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde uit.

Met inachtneming van het in de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding ter zake bepaalde kan het in de voorafgaande leden van dit artikel bedoelde deel van het ouderdomspensioen en het toegekende bijzonder partnerpensioen worden omgezet in een (eigen) aanspraak op ouderdomspensioen voor de ex-partner, mits dit bij huwelijkse voorwaarden respectievelijk voorwaarden van een geregistreerd partnerschap of bij geschrift gesloten overeenkomst met het oog op de scheiding is overeengekomen. De overeenkomst is slechts geldig indien aan de overeenkomst een verklaring van het fonds is gehecht dat het instemt met bedoelde omzetting.

Bij de toepassing van dit artikel zullen de bepalingen van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding in acht worden genomen.

Het recht op verevening kan alleen dan rechtstreeks jegens het fonds worden uitgeoefend, indien de scheiding binnen twee jaar na het tijdstip van de scheiding op de in de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding voorgeschreven wijze aan het fonds is gemeld.

Het fonds is bevoegd de kosten van een verevening aan de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde en de ex-partner ieder voor de helft in rekening te brengen dan wel in mindering te brengen op de aan hen uit te betalen bedragen.

Een pensioen wordt niet verevend, indien op het tijdstip van scheiding in de zin van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding, het deel van het pensioen waarop recht op uitbetaling ontstaat, het in artikel 66 eerste lid van de Pensioenwet genoemde bedrag niet te boven gaat.

## **Bijzonder partnerpensioen**

De ex-partner van de deelnemer krijgt op de scheidingsdatum aanspraak op een bijzonder partnerpensioen dat gelijk is aan partnerpensioen dat de deelnemer zou hebben verkregen indien op de scheidingsdatum het deelnemerschap zou worden beëindigd anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioendatum.

Indien op de scheidingsdatum het deelnemerschap reeds is beëindigd verkrijgt de ex-partner aanspraak op een bijzonder partnerpensioen dat gelijk is aan het partnerpensioen dat is vastgesteld op de dag van beëindiging van het deelnemerschap, vermeerderd met de eventueel nadien toegekende toeslagen als bedoeld in artikel 26.

Het bijzonder partnerpensioen gaat in op de dag volgend op die van het overlijden van de (gewezen) deelnemer. Indien het overlijden een gepensioneerde betreft gaat het bijzonder partnerpensioen in afwijking van het voorgaande in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de gepensioneerde overlijdt. Het bijzonder partnerpensioen wordt uitbetaald tot en met de maand waarin de ex-partner overlijdt.

Het bepaalde in lid 1 en 2 is niet van toepassing als:

- het geregistreerd partnerschap eindigt door overlijden, vermissing of door omzetting in een huwelijk;
- de gezamenlijke huishouding eindigt door overlijden of het aangaan van een huwelijk of geregistreerd partnerschap met dezelfde partner als waarmee de gezamenlijke huishouding werd gevoerd;
- de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde en de partner dit bij huwelijkse voorwaarden, voorwaarden van geregistreerd partnerschap of in de notariële akte in verband met de gezamenlijke huishouding of een geschrift gesloten overeenkomst met het oog op de scheiding, beëindiging van het geregistreerd partnerschap dan wel beëindiging van de gezamenlijke huishouding, anders overeenkomen. De overeenkomst is slechts geldig indien aan de overeenkomst een verklaring van het fonds is gehecht dat zij bereid is een uit de afwijking voortvloeiend risico te dekken.

De ex-partner heeft het recht een aanspraak op bijzonder partnerpensioen te vervreemden aan een andere (ex-)partner van de overleden (gewezen) deelnemer of gepensioneerde, mits:

- het fonds bereid is een eventueel uit die overdracht voortvloeiende wijziging van het risico te dekken;
- de vervreemding onherroepelijk is; en
- dit wordt overeengekomen bij notarieel verleden akte.

### **Toeslagverlening**

Op de pensioenaanspraken van deelnemers worden in beginsel jaarlijks per 1 januari toeslagen verleend. Er is daarbij geen sprake van toeslagverlening op basis van een vooraf vastgestelde maatstaf. Toeslagverlening is uitsluitend afhankelijk van de daarvoor bestemde middelen. Die middelen worden gevormd door het deel van de collectieve beschikbare premie dat voor de verlening van toeslagen beschikbaar is volgens artikel 27 en de Bestemmingsreserve CDC. Een te verlenen toeslag gaat niet uit boven de loonindex met een maximum van 2% .

Op de aanspraken die een deelnemer heeft opgebouwd uit hoofde van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid wordt jaarlijks een procentuele toeslag verleend gelijk aan het toeslagpercentage zoals vermeld in lid 1.

Indien en voor zover de middelen van het fonds dit naar het oordeel van het bestuur toelaten, verleent het bestuur jaarlijks per de peildatum een procentuele toeslag op de volgende pensioenrechten en pensioenaanspraken uit hoofde van dit reglement:

- de ingegane pensioenen alsmede de meeverzekerde, niet ingegane pensioenen;
  - a. de pensioenaanspraken van de gewezen deelnemers;
  - b. de aanspraken op bijzonder partnerpensioen.

Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken als bedoeld in lid 3 worden in beginsel jaarlijks toeslagen verleend. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Er is daarbij geen sprake van toeslagverlening op basis van een vooraf vastgestelde maatstaf. Toeslagverlening is uitsluitend afhankelijk van de daarvoor bestemde middelen. Die middelen worden gevormd door het deel van het beleggingsrendement dat het fonds hiervoor beschikbaar stelt en dat niet benodigd is voor afdekking van de technische voorzieningen en de vorming van het (minimaal) vereist eigen vermogen. Een te verlenen toeslag gaat niet uit boven de prijsindex.

Het bestuur stelt een beleid voor toeslagverlening vast in overeenstemming met de uitvoeringsovereenkomst en het bepaalde bij en krachtens de Pensioenwet.

Op het moment dat een feitelijke toeslag wordt verleend kan het bestuur gemotiveerd afwijken van de richtlijn ten aanzien van het toeslagbeleid, indien hiertoe gegronde redenen zijn en voor zover dit mogelijk is op basis van het bepaalde bij en krachtens de Pensioenwet.

### **Collectieve beschikbare premie**

De werkgever zal in gevolge deze pensioenregeling jaarlijks tot en met 2018 aan het fonds een vaste premie afdragen. De premie voor de periode vanaf 2019 wordt bij CAO bepaald.

De jaarlijkse vaste premie bedraagt een percentage van de som van de pensioensalarissen van de in het betreffende jaar bij de werkgever werkzame deelnemers.

Het percentage is afhankelijk van het jaar waarin de premie wordt afgedragen en bedraagt voor:

2014	2015	2016 t/m 2018
24%	23,5%	23%

De jaarlijkse vaste premie wordt aan het begin van een kalenderjaar voorlopig vastgesteld en afgedragen met inachtneming van de uitvoeringsovereenkomst en wordt definitief vastgesteld aan het einde van ieder kalenderjaar. Voor deelnemers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt de jaarlijkse vaste premie naar rato van de arbeidsduur vastgesteld. Voor deelnemers die slechts gedurende een deel van het kalenderjaar hebben deelgenomen wordt de vaste premie naar rato van het aantal maanden dat is deelgenomen vastgesteld.

De jaarlijkse vaste premie wordt verminderd met de doorsneepremie die de werkgever in dat jaar aan het in artikel 32 genoemde bedrijfstakpensioenfonds is verschuldigd, met dien verstande dat de vaste premie minimaal nul bedraagt.

Aan het eind van het jaar maakt het fonds een eindafrekening op van de te betalen vaste premie door de werkgever aan het fonds voor het betreffende kalenderjaar (rekening houdend met alle bestandsmutaties gedurende het betreffende kalenderjaar). Een verschil tussen deze eindafrekening en de door het fonds in rekening gebrachte premies aan het begin van een kalenderjaar wordt per 31 december van het betreffende kalenderjaar aan het fonds afgedragen door de werkgever of aan de werkgever gerestitueerd.

Het fonds stelt op de in dit lid genoemde momenten met inachtneming van de Pensioenwet de kostendeekkende premie vast ten aanzien van de deelnemers die bij die werkgever een dienstbetrekking hebben.

Voor vaststelling van de kostendeekkende premie gelden de volgende uitgangspunten:

1. De premie die actuariael benodigd is in verband met de aangroei van de pensioenverplichtingen, met inbegrip van de premie aangroei van die verplichtingen als gevolg van inkoop van voorwaardelijke aanspraken in de zin van de overgangsregelingen VPL van artikel 33 en de risicopremies ter dekking van de overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's, wordt vastgesteld op basis van de grondslagen van de ABTN.
2. De opslag voor de uitvoeringskosten wordt jaarlijks conform de ABTN vastgesteld door het fonds en uitgedrukt in een percentage van de onder a genoemde premie.
3. De opslag voor het vereist eigen vermogen, ofwel solvabiliteitsopslag, wordt jaarlijks conform de ABTN vastgesteld door het fonds en uitgedrukt in een percentage van de onder a genoemde premie.
4. De premie die actuariael benodigd is voor de toegekende toeslag uit hoofde van artikel 26 lid 1 wordt vastgesteld op basis van de grondslagen van de ABTN.

De kostendeekkende premie wordt vastgesteld per 1 januari van het kalenderjaar en definitief per 31 december van het kalenderjaar. Daarnaast wordt de kostendeekkende premie gedurende het kalenderjaar opnieuw vastgesteld bij iedere substantiële wijziging in de samenstelling van het deelnemersbestand van het pensioenfonds. Van een substantiële wijziging is in ieder geval sprake als het deelnemersbestand wordt uitgebreid als gevolg van een fusie of andere overgang van onderneming.

De bij het fonds te verwerven aanspraken worden gefinancierd op basis van de kostendeekkende premie. Het fonds stelt jaarlijks aan het eind van ieder kalenderjaar een overzicht vast met daarop per deelnemer de betaalde vaste premie en de kostendeekkende premie.

Op basis van het deelnemersbestand per 1 januari van het betreffende kalenderjaar wordt vastgesteld welk deel van de vaste premie beschikbaar is voor toeslagverlening per die datum ("premiemarge"). Deze premiemarge wordt bepaald door de vaste premie te verminderen met de kostendeekkende premie zoals vastgesteld op basis van lid 4 onderdeel a., b. en c. Bij een negatieve premiemarge is er sprake van een financieringstekort en is lid 7 van toepassing.

Indien per 1 januari van het betreffende kalenderjaar uit de premiemarge zoals vastgesteld in lid 6 blijkt dat de te verwerven aanspraken niet kunnen worden gefinancierd uit de jaarlijkse vaste premie wordt het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen en de nog te financieren voorwaardelijke aanspraken inzake de VPL-overgangsregelingen uit hoofde van artikel 33, zodanig evenredig verlaagd dat het betreffende financieringstekort is opgeheven.

Het fonds houdt een Bestemmingsreserve CDC aan. Deze Bestemmingsreserve CDC is geen onderdeel van de waarden die het fonds aanhoudt ter dekking van de technische voorzieningen en de eventueel aan het fonds verstrekte leningen. De Bestemmingsreserve CDC kan uitsluitend worden gebruikt voor financiering van toeslagen voor deelnemers en voor financiering van het deel van de kostendeekkende premie dat niet kan worden voldaan uit de vaste premie.

In afwijking van lid 7 vindt de in dat lid genoemde aanpassing niet plaats indien het financieringstekort uit de Bestemmingsreserve CDC kan worden voldaan. De Bestemmingsreserve CDC wordt dan per de datum van vaststelling van het betreffende financieringstekort verminderd met dat bedrag.

Aan het eind van ieder kalenderjaar wordt het deel van de vaste premie dat niet is gebruikt voor financiering van de kostendeekkende premie toegevoegd aan de Bestemmingsreserve CDC.

### **Wijziging van deze pensioenregeling**

De aangesloten ondernemingen hebben zich het recht voorbehouden deze pensioenregeling eenzijdig te wijzigen of te beëindigen. De aangesloten ondernemingen kunnen uitsluitend gebruik maken van dit voorbehoud indien zij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang hebben dat het belang van de deelnemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De aangesloten ondernemingen hebben zich het recht voorbehouden de betalingen van premies en koopsommen ter financiering van de pensioenregeling geheel of gedeeltelijk te beëindigen en de pensioenregeling te beperken of te beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden. Wanneer de aangesloten ondernemingen het voornemen hebben van dit recht gebruik te maken delen zij dit onverwijld schriftelijk mee aan het fonds en aan degenen wier aanspraak op pensioen of recht op pensioen daardoor wordt getroffen. Het bestuur kan de pensioenregeling vervolgens aanpassen aan de gewijzigde omstandigheden.

### **Verzekeringen**

Het fonds kan ter dekking van de pensioenverplichtingen verzekeringen sluiten bij een verzekeraar, in welk geval het fonds als bevooroordeelde zal worden aangewezen. Het bestuur heeft echter het recht de pensioengerechtigde als bevooroordeelde aan te wijzen.

Voor zover het fonds de verplichtingen heeft gedekt door het sluiten van overeenkomsten met een of meerdere verzekeraars gelden ten aanzien van de uitgesloten risico's de poliswaarden van deze maatschappijen. De voorwaarden van deze overeenkomsten liggen voor belanghebbenden bij het bestuur ter inzage.

Dwingendrechtelijke bepalingen bij of krachtens de Pensioenwet zijn mede op de (her)verzekeringen van toepassing.

### **Uitgesloten risico's**

Het recht op (tijdelijk) partnerpensioen en wezenpensioen vervalt ten aanzien van die belanghebbende(n), door wiens (wier) opzettelijk toedoen of grove schuld de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerde overlijdt.

Er bestaat geen recht op (tijdelijk) partnerpensioen indien blijkt dat het overlijden van de (gewezen) deelnemer bij het aangaan van dat partnerschap op korte termijn was te verwachten. Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer binnen één jaar na aanvang van het partnerschap wordt vermoed dat dit het geval is, behoudens tegenbewijs door de partner, tenzij het overlijden het gevolg is van een ongeval.

Ingeval van terrorisme in de zin van het Clausuleblad terrorismedekking van de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden N.V. kunnen de aanspraken en of uitkeringen uit hoofde van de pensioenregeling(en) van het fonds worden beperkt in een nader bij besluit van het bestuur aan te geven mate en wijze.

### **Afkoop, vervreemding, zekerheidstelling**

Aanspraken ingevolge deze pensioenregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet.

### **Samenloop met bedrijfstakregelingen**

Indien een deelnemer in de zin van deze regeling tevens op verplichte gronden deelneemt aan een bedrijfstak pensioenregeling dan worden de voor hem verzekerde pensioenaanspraken uit hoofde van de bedrijfstakregeling, voor zover gerelateerd aan deelnemersjaren gelegen vanaf 1 januari 2014, in mindering gebracht op de opgebouwde aanspraken volgens dit pensioenreglement. Negatieve verschillen worden op nul gesteld.

Verlagingen of verhogingen van de pensioenaanspraken opgebouwd uit hoofde van de in lid 1 vermelde bedrijfstakregeling zullen leiden tot overeenkomstige verhogingen of verlagingen van de aanspraken volgens dit pensioenreglement.

Bij beëindiging van het deelnemerschap vindt een definitieve saldering plaats van de alsdan verzekerde aanspraken volgens dit pensioenreglement en aanspraken uit hoofde van de bedrijfstakregeling. De aldus vastgestelde pensioen aanspraken worden beschouwd als de premievrije aanspraken als bedoeld in artikel 21.

### **Onvoorziene gevallen**

In alle bij dit pensioenreglement niet voorziene gevallen neemt het bestuur een beslissing naar analogie van de bepalingen van dit pensioenreglement.

### **Overgangsbepalingen**

#### **A. OVERGANGSBEPALINGEN WET VPL**

De bepalingen in dit artikel zijn uitsluitend van toepassing op de pensioenaanspraken van de deelnemer, die op en na 31 december 2005 in dienst van een aangesloten onderneming was.

Voor deelnemers als bedoeld in lid 1 zijn per 1 januari 2006 voorwaardelijke overgangsaanspraken op ouderdomspensioen en partnerpensioen berekend volgens de navolgende systematiek:

- a. Voor de deelnemer is een fictieve aanspraak op tijdelijk ouderdomspensioen met ingangleeftijd 62 jaar vastgesteld, berekend als het product van 1,89%, het aantal deelnemersjaren vastgesteld volgens artikel 8 van het per 1 januari 2006 geldende pensioenreglement, voor zover gelegen vóór 1 januari 2006 en het per 31 december 2005 geldende pensioensalaris. Op het aldus berekende bedrag wordt, voor zover van toepassing, de aanspraak op prepensioen waarop de deelnemer op grond van het op 31 december 2005 geldende pensioenreglement van het fonds aanspraak heeft behouden, in mindering gebracht. Negatieve bedragen worden op nul gesteld.
- b. De volgens sub a berekende aanspraak wordt op basis van collectief actuarieel gelijkwaardige factoren omgerekend naar een overgangsaanspraak op ouderdomspensioen, uit te keren vanaf de standaard pensioendatum in het per 1 januari 2006 geldende pensioenreglement, en een overgangsaanspraak op partnerpensioen. De overgangsaanspraken worden hierbij zodanig vastgesteld dat de overgangsaanspraak op partnerpensioen 70% van de overgangsaanspraak op ouderdomspensioen bedraagt.
- c. De te verkrijgen overgangsaanspraken zijn maximaal gelijk aan de aanspraken die corresponderen met de nog niet benutte fiscale ruimte over de deelnemersjaren gelegen vóór 1 januari 2006. Deze resterende fiscale ruimte wordt vastgesteld op basis van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 zoals die luidde in 2006, uitgaande van een eindloonstelsel met een opbouwpercentage van 2, een franchise van € 11.354,- en een pensioenleeftijd van 65.
- d. De overgangsaanspraken zoals deze op 31 december 2013 waren vastgesteld, worden zolang het deelnemerschap voortduurt, jaarlijks per de peildatum, voor het eerst op 1 januari 2014, verhoogd op basis van artikel 26.

Voor zover de overgangsaanspraak op 1 januari 2014 nog niet is gefinancierd wordt deze in de periode vanaf 1 januari 2014 tot en met 31 december 2020 dan wel tot de eerdere pensioendatum in het per 1 januari 2006 geldende pensioenreglement in gelijke delen per deelnemersjaar verworven. Indien het deelnemerschap eindigt, anders dan wegens pensionering of overlijden, houdt de gewezen deelnemer een premievrij recht op uitsluitend het reeds opgebouwde en gefinancierde deel van de overgangsaanspraken. De alsdan verkregen overgangsaanspraken worden toegevoegd aan de pensioenaanspraken die aan de gewezen deelnemer worden toegekend uit hoofde van artikel 22.

Het nog niet gefinancierde deel van de overgangsaanspraak wordt verlaagd conform artikel 27 als de collectieve beschikbare premie niet toereikend is volgens dat artikel.

#### **B. OVERGANGSBEPALINGEN WAO**

1. Voor degene die op en na 31 december 2005 arbeidsongeschikt in de zin van de WAO is en voor wie op grond van het per deze datum geldende pensioenreglement sprake is van (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van de pensioenopbouw wordt de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2014 voortgezet op basis van de bepalingen van dit reglement. In het bijzonder zijn de bepalingen van artikel 15 van toepassing, waarbij WAO voor WIA dient te worden gelezen.

De voortzetting is gerelateerd aan de graad van arbeidsongeschiktheid conform de WAO. De mate waarin voortzetting van pensioenopbouw plaatsvindt wordt in afwijking van artikel 15 lid 3 vastgesteld volgens onderstaande tabel:



<b>Graad van arbeidsongeschiktheid</b>	<b>Mate van voortzetting van pensioenopbouw</b>
0 tot 15%	0%
15 tot 25%	15%
25 tot 35%	22,5%
35 tot 45%	30%
45 tot 55%	37,5%
55 tot 65%	45%
65 tot 80%	54,375%
80 tot 100%	75%

2. Degene die op en na 31 december 2005 arbeidsongeschikt in de zin van de WAO is en op grond van het per deze datum voor hem geldende pensioenreglement recht heeft op een uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen of WAO-hiaatpensioen, behoudt het recht op deze uitkering zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt. Bij herziening van het uitkeringspercentage als gevolg van een wijziging in de graad van arbeidsongeschiktheid wordt het pensioen dienovereenkomstig aangepast. Op de pensioenuitkering zijn voorts de bepalingen van het pensioenreglement op grond waarvan het recht op uitkering is ontstaan, van toepassing.

### **C. OVERGANGSBEPALINGEN REGLEMENTSWIJZIGING 2006**

De bepalingen in dit artikel zijn uitsluitend van toepassing op de pensioenaanspraken van de deelnemer, die op en na 31 december 2005 in dienst van een aangesloten onderneming was.

Bij overlijden van de deelnemer vóór het bereiken van de pensioendatum is het totale partnerpensioen met inbegrip van aanspraken op bijzonder partnerpensioen tenminste gelijk aan de per 31 december 2005 in uitzicht gestelde aanspraak op partnerpensioen uit hoofde van het (de) per die datum voor de deelnemer geldende reglement(en) van het fonds. Het gegarandeerde partnerpensioen wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst op 1 januari 2014, verhoogd op basis van artikel 26. Voor zover dit gegarandeerde partnerpensioen uitgaat boven het opgebouwde partnerpensioen, gaat dit uitsluitend in bij overlijden tijdens het deelnemerschap.

Op de pensioenaanspraken van de werknemer die op en na 31 december 2005 in dienst van Aviko Potato B.V. is en op 31 december 2005 deelnam aan de op dat moment geldende pensioenregeling van de aangesloten onderneming die werd uitgevoerd door Avéro Achmea Pensioen onder contractnummer 37500000 zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- a. Bij overlijden van de deelnemer vóór het bereiken van de pensioendatum is het totale partnerpensioen met inbegrip van aanspraken op bijzonder partnerpensioen tenminste gelijk aan de per 31 december 2005 in uitzicht gestelde aanspraak op partnerpensioen ("gegarandeerde partnerpensioen"). Het gegarandeerde partnerpensioen is per 31 december 2015 vastgesteld op basis van het voor de deelnemer geldende "Pensioenreglement voor werknemers van In- en Verkoopbureau landbouwproducten Korteweg b.v. te Swifterbant" per deze datum. Het gegarandeerde partnerpensioen wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst op 1 januari 2014, verhoogd op basis van artikel 26. Voor zover dit gegarandeerde partnerpensioen uitgaat boven het opgebouwde partnerpensioen, gaat dit uitsluitend in bij overlijden tijdens het deelnemerschap.
- b. Bij beëindiging van het deelnemerschap vindt een definitieve vaststelling plaats van het gegarandeerde partnerpensioen volgens dit pensioenreglement en aanspraken uit hoofde van het in dit lid vermelde verzekeringscontract. De aldus vastgestelde pensioenaanspraken worden beschouwd als de premievrije aanspraken als bedoeld in artikel 22.

### **Inwerkingtreding**

Dit reglement is in werking getreden per 1 januari 2014 en vervangt vanaf die datum de voorgaande pensioenreglementen van het fonds, behoudens het bepaalde in dit artikel.

Voor de tot 2014 bij het fonds opgebouwde aanspraken op pensioen blijft het voor de (gewezen) deelnemer en ex-partner op 31 december 2013 geldende pensioenreglement van het fonds van toepassing, met dien verstande dat toeslagen op pensioen vanaf 1 januari 2014 worden verleend op basis van dit vanaf 1 januari 2014 geldende pensioenreglement.

Degenen die op 31 december 2013 deelnemer waren in de zin van een pensioenreglement van het fonds en op 1 januari 2014 ziek of arbeidsongeschikt zijn hebben aanspraak of recht op arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije voortzetting wegens arbeidsongeschiktheid op basis van dit vanaf 1 januari 2014 geldende pensioenreglement. Voor de dekkingen wegens arbeidsongeschiktheid vervalt het op 31 december 2013 geldende pensioenreglement op 1 januari 2014, behoudens het bepaalde in artikel 34B.

Voor de toepassing van de fiscale grenzen en de bepalingen ten aanzien van afkoop van kleine pensioenen, worden de aanspraken die de (gewezen) deelnemer op basis van een op 31 december 2013 geldend pensioenreglement van

het fonds en de aanspraken die hij heeft verworven op basis van dit vanaf 1 januari 2014 geldende pensioenreglement samengeteld.

Het ouderdomspensioen in de zin van lid 2 wordt voor de (gewezen) deelnemer en ex-partner geconverteerd naar een ouderdomspensioen dat ingaat op de standaard pensioendatum in de zin van dit vanaf 2014 geldende pensioenreglement. Die conversie vindt plaats op basis van een door het bestuur vastgestelde conversiefactor. De hoogte van die conversiefactor is opgenomen in bijlage 3 bij dit pensioenreglement.

De waarde van een tijdelijk ouderdomspensioen in de zin van lid 2, wordt per 1 januari 2014 gebruikt ter verwerving van extra aanspraken op ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen, waarbij het partnerpensioen 35% en het wezenpensioen 14% bedraagt van dit ouderdomspensioen, tenzij de deelnemer bezwaar maakt tegen die waardeoverdracht. Indien de deelnemer bezwaar maakt blijven deze aanspraken verzekerd op basis van het op 31 december 2013 geldende pensioenreglement, met dien verstande dat toeslagen op pensioen vanaf 1 januari 2014 worden verleend op basis van dit vanaf 1 januari 2014 geldende pensioenreglement op dezelfde wijze als geldt voor ouderdomspensioen.

Voor degene die op 31 december 2013 pensioengerechtigde is blijft het voor de pensioengerechtigde op 31 december 2013 geldende pensioenreglement van het fonds van toepassing, met dien verstande dat toeslagen op pensioen vanaf 1 januari 2014 worden verleend op basis van dit vanaf 1 januari 2014 geldende pensioenreglement en dat het tijdelijk partnerpensioen wordt uitbetaald tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de nabestaande, doch uiterlijk tot en met de maand waarin de nabestaande voordien overlijdt.

### **Bijlage I Flexibiliseringsfactoren**

Deze bijlage bevat de rekenregels, in de vorm van tabellen met factoren, waarmee het bestuur van het fonds uitvoering geeft aan de diverse keuzemogelijkheden uit het pensioenreglement.

#### **Uitgangspunten**

Bij het opstellen van de rekenregels zijn de volgende uitgangspunten gebruikt:

- Algemeen uitgangspunt voor deze rekenregels is collectieve actuariële gelijkwaardigheid van de aanspraken voor en na een gemaakte keuze.
- Bij het omrekenen van aanspraken worden seksneutrale omrekeningsfactoren gebruikt. Hiervoor is uitgegaan van een verhouding tussen mannen en vrouwen van 95:5.
- In de tariefstelling voor deerschikking van ouderdomspensioen in partnerpensioen en andersom wordt een anti-selectiefactor van 10% gehanteerd. Hiermee houdt het fonds rekening met het risico dat de verzekerde zijn uitruilkeuze laat beïnvloeden door zijn eigen gezondheidstoestand of die van diens partner.
- Er is verondersteld dat vrouwen 2 keer zoveel hun partnerpensioen omruilen voor hun ouderdomspensioen dan mannen.
- De flexibiliseringsfactoren zijn vastgesteld op basis van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur per 31 december 2013.
- Voor het overige wordt uitgegaan van de actuariële grondslagen die gebruikt zijn voor de vaststelling van de technische voorziening per 31 december 2013.

De in deze bijlage vermelde factoren zijn geldig van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014.

Periodiek beoordeelt het bestuur echter of de rekenregels aanpassing behoeven en neemt het bestuur indien noodzakelijk een besluit tot aanpassing van de rekenregels.

Hierna worden de factoren voor de volgende flexibiliseringsmogelijkheden uit hoofde van het pensioenreglement opgenomen:

1. Vervroeging en uitstel van de pensioendatum;
2. Herschikking van ouderdomspensioen en partnerpensioen;
3. Variëren van de hoogte van het ouderdomspensioen.

Indien de (gewezen) deelnemer van meer dan één flexibiliseringsmogelijkheid gebruik wenst te maken, vindt de herrekening van de pensioenaanspraken stap voor stap plaats in de volgorde waarin de verschillende mogelijkheden in deze bijlage worden besproken.

In de navolgende tabellen zijn de factoren weergegeven voor een aantal leeftijden. Bij tussengelegen leeftijden dient lineair geïnterpoleerd te worden.

#### **1. Vervroeging en uitstel van de pensioendatum**

De (gewezen) deelnemer heeft onder voorwaarden als gesteld in artikel 17 en 18 van het pensioenreglement de mogelijkheid om het ouderdomspensioen eerder of later dan de standaard pensioendatum te laten ingaan. De pensioendatum dient hierbij te liggen tussen de datum waarop de (gewezen) deelnemer 60 jaar wordt en de datum

vijf jaar na het bereiken van het AOW-gerechtigde leeftijd, dan wel de eerdere datum waarop het maximale ouderdomspensioen als omschreven in artikel 16 is bereikt.

Het vervroegde dan wel uitgestelde ouderdomspensioen is gelijk aan het product van de bij de gekozen pensioenleeftijd behorende omrekenfactor als opgenomen in tabel 1 en het oorspronkelijke ouderdomspensioen met ingangleeftijd 67 jaar. Het vervroegde dan wel uitgestelde ouderdomspensioen wordt levenslang uitgekeerd vanaf de pensioendatum.

**Tabel 1. Omrekenfactoren ouderdomspensioen bij vervroeging en uitstel van de pensioendatum per € 100,- pensioen**

Leeftijd		Ouderdomspensioen PL67 (ná vervroeging cq. uitstel van de pensioenleeftijd)											
Uitruil	Ingang	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
60	60	65,22	65,53	65,85	66,17	66,49	66,82	67,14	67,46	67,79	68,12	68,45	68,78
61	61	69,11	69,45	69,79	70,14	70,49	70,83	71,18	71,54	71,89	72,24	72,60	72,96
62	62	73,32	73,69	74,06	74,43	74,81	75,18	75,56	75,94	76,32	76,71	77,09	77,48
63	63	77,87	78,27	78,67	79,07	79,48	79,89	80,29	80,71	81,12	81,53	81,95	82,37
64	64	82,79	83,22	83,65	84,09	84,52	84,96	85,40	85,85	86,29	86,74	87,19	87,64
65	65	88,10	88,56	89,03	89,49	89,97	90,44	90,91	91,39	91,87	92,36	92,84	93,33
66	66	93,82	94,32	94,82	95,33	95,84	96,35	96,86	97,38	97,89	98,42	98,94	99,47
67	67	100,00	100,53	101,08	101,62	102,17	102,73	103,30	103,87	104,44	105,03	105,62	106,22
67	68	106,82	107,42	108,03	108,64	109,26	109,89	110,53	111,17	111,82	112,48	113,15	113,82
67	69	114,51	115,18	115,87	116,56	117,26	117,97	118,69	119,42	120,16	120,91	121,66	122,43
67	70	123,20	123,97	124,74	125,52	126,32	127,12	127,94	128,76	129,60	130,45	131,30	132,17
67	71	133,05	133,92	134,80	135,68	136,58	137,49	138,42	139,36	140,30	141,27	142,24	143,23
67	72	144,24	145,22	146,21	147,22	148,24	149,27	150,32	151,39	152,47	153,56	154,68	155,80

## 2. Herschikking van pensioenaanspraken

Op de pensioendatum kan de (gewezen) deelnemer op grond van artikel 20 van het pensioenreglement het partnerpensioen geheel of gedeeltelijk omzetten in extra ouderdomspensioen. Hiervoor is toestemming van de partner vereist. Tevens kan de (gewezen) deelnemer ervoor kiezen om het ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk om te zetten in extra partnerpensioen.

Voor de berekening van de aanspraak op direct ingaand ouderdomspensioen (OP) in ruil voor een aanspraak op partnerpensioen (PP) en andersom gelden de factoren uit tabel 2.

Tabel 2. Factoren voor de herschikking van ouderdomspensioen en partnerpensioen per € 100,- pensioen

Leeftijd		Extra Partnerpensioen (ná uitruil)											
Uitruil	Ingang	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
60	60	489,8	487,7	485,7	483,7	481,6	479,6	477,6	475,6	473,7	471,7	469,7	467,8
61	61	465,8	463,8	461,9	460,0	458,0	456,1	454,2	452,3	450,4	448,5	446,6	444,7
62	62	442,9	441,0	439,2	437,4	435,5	433,7	431,9	430,1	428,3	426,5	424,8	423,0
63	63	421,2	419,5	417,8	416,0	414,3	412,6	410,9	409,2	407,5	405,8	404,1	402,4
64	64	400,8	399,1	397,5	395,9	394,3	392,7	391,0	389,4	387,8	386,2	384,7	383,1
65	65	381,5	380,0	378,4	376,9	375,3	373,8	372,3	370,8	369,3	367,8	366,3	364,8
66	66	363,3	361,8	360,3	358,9	357,4	355,9	354,5	353,0	351,6	350,2	348,7	347,3
67	67	345,9	344,4	343,0	341,6	340,2	338,8	337,4	336,0	334,6	333,2	331,8	330,4
68	68	329,0	327,6	326,3	324,9	323,5	322,2	320,8	319,5	318,1	316,8	315,4	314,1
69	69	312,7	311,4	310,1	308,8	307,4	306,1	304,8	303,5	302,2	300,9	299,6	298,3
70	70	297,0	295,7	294,4	293,1	291,8	290,6	289,3	288,0	286,8	285,5	284,2	283,0
71	71	281,7	280,5	279,3	278,1	276,9	275,7	274,5	273,3	272,1	270,9	269,7	268,5
72	72	267,3	266,2	265,0	263,9	262,8	261,6	260,5	259,4	258,2	257,1	256,0	254,8

Leeftijd		Extra direct ingaand Ouderdomspensioen (ná uitruil)											
Uitruil	Ingang	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
60	60	16,60	16,70	16,80	16,80	16,90	17,00	17,00	17,10	17,20	17,30	17,30	17,40
61	61	17,50	17,60	17,60	17,70	17,80	17,80	17,90	18,00	18,10	18,20	18,20	18,30
62	62	18,40	18,50	18,50	18,60	18,70	18,80	18,80	18,90	19,00	19,10	19,20	19,20
63	63	19,30	19,40	19,50	19,60	19,60	19,70	19,80	19,90	20,00	20,10	20,10	20,20
64	64	20,30	20,40	20,50	20,60	20,60	20,70	20,80	20,90	21,00	21,10	21,20	21,30
65	65	21,30	21,40	21,50	21,60	21,70	21,80	21,90	22,00	22,00	22,10	22,20	22,30
66	66	22,40	22,50	22,60	22,70	22,80	22,90	23,00	23,10	23,20	23,20	23,30	23,40
67	67	23,50	23,60	23,70	23,80	23,90	24,00	24,10	24,20	24,30	24,40	24,50	24,60
68	68	24,70	24,80	24,90	25,10	25,20	25,30	25,40	25,50	25,60	25,70	25,80	25,90
69	69	26,00	26,10	26,30	26,40	26,50	26,60	26,70	26,80	26,90	27,10	27,20	27,30
70	70	27,40	27,50	27,70	27,80	27,90	28,00	28,10	28,30	28,40	28,50	28,60	28,80
71	71	28,90	29,00	29,10	29,30	29,40	29,50	29,70	29,80	29,90	30,10	30,20	30,30
72	72	30,50	30,60	30,70	30,80	31,00	31,10	31,30	31,40	31,50	31,70	31,80	31,90

### 3. Variëren van de hoogte van het ouderdomspensioen

Indien de (gewezen) deelnemer kiest voor eerdere ingang van zijn ouderdomspensioen als bedoeld in artikel 17, kan op diens verzoek op grond van artikel 21 op de pensioendatum het op dat moment tot uitkering komende ouderdomspensioen worden omgezet in een ouderdomspensioen dat in de periode tussen de pensioendatum en de standaard pensioendatum hoger is dan de oorspronkelijke uitkering en dat na afloop van die periode lager is dan de oorspronkelijke uitkering. De verhouding tussen de hogere en de lagere pensioenuitkering bedraagt ten hoogste 100:75. Voor het toetsen van deze verhouding wordt een bedrag gelijk aan tweemaal de laatst vastgestelde AOW-uitkering voor gehuwden buiten beschouwing gelaten.

In tabel 3 is weergegeven (uitgaande van een AOW-ingangsdatum op de 67ste verjaardag) met welk bedrag de tijdelijke uitkering in de periode tussen de (vervroegde) pensioendatum en de 67ste verjaardag van de deelnemer kan worden verhoogd als het deel van de uitkering na de 67ste verjaardag wordt verlaagd met € 100,-. Indien er sprake is van een andere AOW-ingangleeftijd, zijn andere factoren van toepassing.

Tabel 3. Factoren voor toepassing van de hoog/laag-constructie per € 100,- pensioen

Leeftijd		Hoog tot 67 jaar											
Uitruil	Ingang	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
60	60	287,5	290,1	292,9	295,6	298,4	301,3	304,3	307,3	310,5	313,6	316,9	320,3
61	61	323,7	327,3	331,1	334,9	338,8	342,9	347,0	351,3	355,7	360,3	365,0	369,8
62	62	374,8	380,0	385,5	391,1	396,9	403,0	409,2	415,7	422,4	429,3	436,5	444,1
63	63	451,9	460,2	468,8	477,9	487,3	497,2	507,5	518,3	529,6	541,5	554,0	567,2
64	64	581,0	595,9	611,7	628,4	646,2	665,0	685,1	706,6	729,5	754,2	780,7	809,2
65	65	840,2	874,2	911,3	951,9	996,6	1.045,9	1.100,6	1.161,7	1.230,4	1.308,1	1.396,9	1.499,1
66	66	1.618,1	1.760,5	1.931,3	2.140,1	2.401,1	2.736,6	3.184,0	3.810,4	4.749,9	6.315,8	9.447,6	18843,1
67	67												

## Bijlage II Afkoopvoeten

Deze bijlage bevat de rekenregels, in de vorm van een tabel met afkoopvoeten voor uitgesteld ouderdomspensioen, ingaand op leeftijd 67 jaar (OP67) en het meeverzekerd uitruilbaar partnerpensioen (PP).

De afkoopvoeten worden jaarlijks vastgesteld op basis van de rentetermijnstructuur van september vorig jaar. De hier opgenomen factoren zijn geldig van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 en zijn vastgesteld op basis van de rentetermijnstructuur van 30 september 2013.

Periodiek beoordeelt het bestuur echter of de rekenregels aanpassing behoeven en neemt het bestuur indien noodzakelijk een besluit tot aanpassing van de rekenregels.

Weergegeven zijn de afkoopbedragen per € 100,- pensioen.

Leeftijd	OP67	PP uitruilbaar
21 jaar	309,60	77,50
22 jaar	322,40	81,10
23 jaar	335,60	84,80
24 jaar	349,30	88,60
25 jaar	363,50	92,60
26 jaar	378,20	96,80
27 jaar	393,50	101,30
28 jaar	409,40	105,90
29 jaar	425,80	110,70
30 jaar	442,80	115,70
31 jaar	460,40	120,90
32 jaar	478,60	126,40
33 jaar	497,40	132,10
34 jaar	516,90	138,00
35 jaar	537,00	144,10
36 jaar	557,70	150,60
37 jaar	579,10	157,20
38 jaar	601,10	164,20
39 jaar	623,80	171,40
40 jaar	647,10	178,80
41 jaar	670,90	186,50
42 jaar	695,40	194,60
43 jaar	720,30	203,00
44 jaar	745,80	211,80
45 jaar	771,80	220,80
46 jaar	798,30	230,00
47 jaar	825,20	239,40
48 jaar	852,60	249,00
49 jaar	880,50	258,60
50 jaar	909,10	268,40
51 jaar	938,20	278,40
52 jaar	967,90	288,50
53 jaar	998,50	298,70
54 jaar	1.030,20	308,90
55 jaar	1.063,00	319,20
56 jaar	1.097,10	329,30
57 jaar	1.132,50	339,20
58 jaar	1.169,40	349,10
59 jaar	1.207,70	358,80
60 jaar	1.247,30	368,60
61 jaar	1.288,20	378,20
62 jaar	1.330,30	387,60
63 jaar	1.373,80	396,60
64 jaar	1.418,50	405,00
65 jaar	1.464,20	412,90
66 jaar	1.510,50	420,10
67 jaar	1.557,40	425,80

### Bijlage III CONVERSIEFACTOREN

Deze bijlage bevat de gehanteerde conversiefactoren voor de omzetting van € 100,- ouderdomspensioen uitgaande van een pensioenleeftijd van 65 jaar in een ouderdomspensioen uitgaande van een pensioenleeftijd van 67 jaar (OP PL67) per 1 januari 2014.

Leeftijd	OP PL67 (Ná uitruil)
21	114,66
22	114,66
23	114,65
24	114,64
25	114,64
26	114,63
27	114,63
28	114,62
29	114,61
30	114,60
31	114,58
32	114,57
33	114,56
34	114,54
35	114,52
36	114,50
37	114,47
38	114,43
39	114,39
40	114,35

Leeftijd	OP PL67 (Ná uitruil)
41	114,30
42	114,26
43	114,21
44	114,16
45	114,09
46	114,03
47	113,99
48	113,97
49	113,95
50	113,94
51	113,95
52	114,00
53	114,06
54	114,12
55	114,18
56	114,24
57	114,30
58	114,33
59	114,33
60	114,30
61	114,24
62	114,14
63	113,98
64	113,76
65	113,51



## Bijlage 7

### Wijzigingen pensioenreglement als gevolg van de overgang naar PGB

#### Artikel 10 lid 1 Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds Aviko

Naast het partnerpensioen van 35% van het ouderdompensioen op opbouwbasis als vermeld in artikel 10, lid 1, ontvangt bij overlijden van de in dienst zijnde deelnemer, de partner een partnerpensioen van 35% van het ouderdompensioen op risicobasis. Het totale verzekerde partnerpensioen bedraagt hiermee 70% van het te bereiken ouderdompensioen.

#### Artikel 10 lid 6 Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds Aviko

In artikel 10, lid 6 is bepaald dat bij het aangaan van een nieuwe relatie het partnerpensioen wordt gereduceerd met het gedeelte van het partnerpensioen dat betrekking heeft op de deelnemersjaren van de overleden deelnemer na de datum waarop de nabestaande een nieuwe relatie aangaat. PGB kent deze korting op het partnerpensioen niet. De reeds tot uitkering komende partnerpensioenen worden één-op-één door PGB overgenomen. Voor toekomstige partnerpensioenen uitkeringen geldt deze korting niet meer.

#### Artikel 11 Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds Aviko

Artikel 11 (Tijdelijk Partnerpensioen) komt te vervallen. Daarvoor in de plaats komt een – direct ingaande - collectieve ANW hiaatverzekering voor alle werknemers ter grootte van Euro 7.218 per jaar, ongeacht de hoogte van het pensioensalaris. Deze ANW-hiaatuitkering eindigt op de AOW-leeftijd.

#### Artikel 14 Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds Aviko

Het ingegane Arbeidsongeschiktheidspensioen wordt - in afwijking van Artikel 26 lid 3 en 4 - jaarlijks verhoogd met een vast percentage van 1,5%.

#### Artikel 15 Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds Aviko

De mate van premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid wijzigt (neemt toe) door de overgang naar PGB:

Graad van arbeidsongeschiktheid	Mate van voortzetting van pensioenopbouw PF Aviko	Mate van voortzetting van pensioenopbouw PGB
0 tot 35%	0%	0%
35 tot 45%	30%	40%
45 tot 55%	37,5%	50%
55 tot 65%	45%	60%
65 tot 80%	54,375%	72,5%
80 tot 100%	75%	100%

#### Artikel 26 lid 1 en 2 Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds Aviko

De toeslagverlening wordt aangepast.

Jaarlijks zal voor de deelnemer op de pensioenaanspraken een voorwaardelijke toeslag worden verleend van maximaal 2% conform artikel 13 van het pensioenreglement PGB (basisregeling met bijlagen). Voor dit laatste pensioenreglement wordt verwezen naar [www.pensioenfondspgb.nl](http://www.pensioenfondspgb.nl), tabblad informatiebalie / statuten en reglementen /basispensioenreglement PGB.

De toeslag als vermeld in artikel 26 lid 1 en 2 van Stichting Pensioenfonds Aviko wordt vastgelegd in de overeenkomst met PGB (depotovereenkomst). Ieder jaar wordt eerst de toeslag conform artikel 13 van het pensioenreglement PGB toegekend. Voor zover de maximale 2% toeslag nog niet is bereikt zal aan de opgebouwde aanspraken van de deelnemers een toeslag als vermeld in artikel 26 lid 1 en 2 worden toegekend voor zover de middelen (toeslagdepot PGB uit CDC-premie werkgever) hiervoor toereikend zijn.

### **Artikel 26 lid 3 Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds Aviko**

Voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden geldt dat artikel 13 van het pensioenreglement PGB van toepassing wordt. In het kort luidt dit als volgt:

Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt jaarlijks een toeslag verleend van maximaal 2%.

Het bestuur beslist jaarlijks uiterlijk in december, aan de hand van de beleidsdekkingsgraad per 30 september van dat jaar, of en in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast.

Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.