



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

AVIKO B.V.

AVIKO POTATO B.V.

1 maart 2017 tot en met 28 februari 2019

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Aviko B.V.

Aviko Potato B.V.

als partij ter ene zijde

en

C.N.V. Vakmensen te Utrecht

F.N.V. Bondgenoten te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1	DEFINITIES.....	5
ARTIKEL 2	ALGEMEEN.....	5
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	6
ARTIKEL 4	VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN.....	6
ARTIKEL 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	6
ARTIKEL 6	AANSTELLING EN BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	7
	6a Aanstelling.....	7
	6b Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	7
ARTIKEL 7	ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN.....	8
	7a Normale arbeidsduur.....	8
	7b Dienstroosters.....	8
	7c Ploegendienst.....	8
	7d Dagdienst.....	9
	7e Bekendmaking roosters.....	9
	7f Partiële leerplicht.....	9
	7g ATV regeling.....	10
	7h Mantelzorg.....	10
ARTIKEL 8	TOESLAGEN.....	10
	8a Ploegentoeslag.....	10
	8b Verschoven uren c.q. dienst.....	11
	8c Afbouwtoeslag.....	11
	8d Toeslag voor bijzondere arbeidstijden / inconveniënte uren.....	12
	8e Vergoeding extra opkomst en storingsopkomst.....	12
	8f Toeslag voor het werken op feestdagen.....	13
	8g Overwerktoeslag.....	13
	8h Vakantietoeslag.....	14
	8i Consignatietoeslag.....	14
ARTIKEL 9	GEOORLOOFD VERZUIM.....	15
	9a Betaald verlof.....	15
	9b Onbetaald verlof.....	16
ARTIKEL 10	KINDEROPVANG.....	16
ARTIKEL 11	VAKANTIEREGELING.....	16
	11a Aantal vakantiedagen.....	16
	11b Opnemen van vakantiedagen.....	17
ARTIKEL 12	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	18
ARTIKEL 13	UITKERING BIJ OVERLIJDEN.....	20
ARTIKEL 14	BIJZONDERE VERGOEDINGEN.....	20
	14a Winstdelingsregeling.....	20
	14b Jubileumuitkering.....	21
ARTIKEL 15	KOSTENVERGOEDINGEN.....	21
	15a Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.....	21
	15b Reiskostenvergoeding dienstreizen.....	22
	15c Verhuiskostenvergoeding.....	23
	15d Telefoonkostenvergoeding.....	23
	15e Brandweer, EHBO, vergaderuren, etc.....	23
	15f Regeling onkostenvergoeding.....	23
	15g Bijdrageregeling ziektekostenverzekering.....	24
ARTIKEL 16	SCHOLING / STUDIEREGELING.....	24
ARTIKEL 17	PENSIOENREGELING.....	25
ARTIKEL 18	FUNCTIEGROEPEN.....	25
ARTIKEL 19	SALARISREGELING.....	25
	19a Definities.....	25
	19b Functie- en salarischgroepen.....	26
	19c Communicatie.....	26
	19d Indeling in salarischgroep bij indiensttreding.....	26
	19e Salarisaanpassing.....	26
	19f Herziening van salarischgroep bij definitieve tewerkstelling in een hogere ingedeelde functie.....	27
	19g Herziening van salarischgroep bij definitieve tewerkstelling in een lager ingedeelde functie.....	27

19h Tijdelijke waarneming.....	28
ARTIKEL 20 OVERGANGSREGELING.....	28
20a Toepassing.....	28
20b Inschaling in de salarisschaal per 01.01.1996	28
20c Compensatie ten gevolge van een verlaging van de ploegentoeslag	28
20d Compensatie ten gevolge van de afschaffing van de koudetoeslag	29
20e Persoonlijke Toeslag	29
ARTIKEL 21 COLLECTIEVE VERZEKERINGEN	29
ARTIKEL 22 PARTTIME WERKEN	29
ARTIKEL 23 MOBILITEIT	29
ARTIKEL 24 VAKBONDSFACILITEITEN	30
24a Algemeen	30
24b Scholing en vorming	30
24c Faciliteiten	30
24d Geldelijke bijdrage werkgever	31
24e Opschorting	31
ARTIKEL 25 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	31
ARTIKEL 26 PROTOCOL.....	31
ARTIKEL 27 DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	32
<u>BIJLAGE 1</u> STUDIEREGLEMENT	33
<u>BIJLAGE 2</u> PENSIOENREGLEMENT.....	37
<u>BIJLAGE 3</u> FUNCTIEGROEPEN EN REGLEMENT	
FUNCTIEWAARDERING	60
<u>BIJLAGE 4</u> SALARISSCHALEN	64
<u>BIJLAGE 5</u> VASTSTELLING ROOSTERVRIJE DAGEN.....	66
<u>BIJLAGE 6</u> ARTIKELN BURGERLIJK WETBOEK	67
<u>BIJLAGE 7</u> ROOSTER 5 PLOEGDIENST / ROOSTER WKC.....	68
<u>BIJLAGE 8</u> PREVENTIEMAATREGELEN.....	70
<u>BIJLAGE 9</u> WIJZIGINGEN PENSIOENREGLEMENT.....	71

DEEL 1 ARBEIDSVORWAARDEN

Artikel 1 Definities

1. Werkgever:
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Aviko BV, statutair gevestigd te Steenderen;
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Aviko Potato BV, statutair gevestigd te Dronten.
2. Werknemer:
de man of vrouw die krachtens een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW voor bepaalde of onbepaalde tijd bij werkgever in dienst is. Onder een werknemer wordt in de zin van deze CAO niet een oproepkracht begrepen.
3. Oproepkracht:
de man of vrouw die, indien beschikbaar voor arbeid, door werkgever kan worden opgeroepen om arbeid voor haar te verrichten, waarbij niet vaststaat op welke tijdstippen de arbeid zal worden verricht.
4. Periode-inkomen:
het aan werknemer toekomende loon te vermeerderen met eventuele beloningen als bedoeld in artikelen 8a (ploegentoeslag), 8g (overwerktoeslag), 8i (consignatietoeslag).
5. Betalingsperiode:
de termijn van vier weken waarin het verworven periode-inkomen betaalbaar wordt gesteld.
6. Basisuurloon:
het bruto uurloon van een werknemer exclusief toeslagen.
7. Basissalaris:
het aantal arbeidsuren waarvoor een loonaanspraak bestaat, vermenigvuldigd met het basisuurloon.
8. Personeelsvertegenwoordiging:
de ondernemingsraad welke overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden bij werkgever is ingesteld.
9. Partner:
 - a. de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of de gewezen werknemer;
 - b. de ongehuwde man of vrouw, met wie de ongehuwde (gewezen) werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert. Nadere regelgeving m.b.t. de gemeenschappelijke huishouding staat vermeld in bijlage I van het pensioenreglement;
10. Vakvereniging:
de in de aanhef genoemde werknemersorganisaties.

Artikel 2 Algemeen

2a

Deze algemene arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op werknemers in de zin van deze CAO (als bedoeld in artikel 1).

2b

Voor oproepkrachten zijn uitsluitend de navolgende artikelen van toepassing:

- 8a (ploegentoeslag);
- 8d (toeslag voor bijzondere arbeidstijden);
- 8f (toeslag voor werken op feestdagen);
- 8g (overwerktoeslag);
- 20 en 21 (salarisregeling en overgangsregeling).

Voorts wordt aan de oproepkracht de vakantietoeslag ad 8% en vakantiedagen over de gewerkte uren uitbetaald.

2c

Tot 30 maart 2015 geldt dat voor uitzendkrachten de artikelen 8a, 8d, 8f, 8g, 19 en 20 van de CAO van toepassing zijn. Vanaf 30 maart 2015 is op inleenkrachten vanaf de eerste dag de inlenersbeloning van toepassing. Ten behoeve van de juiste vaststelling van de inlenersbeloning verstrekt werkgever aan het uitzendbureau de op de in te lenen uitzendkracht van toepassing zijnde:

1. functiegroep
2. hoogte van het loon
3. van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting
4. hoogte van de periodiek
5. hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging
6. kostenvergoedingen en
7. toeslagen

2d

Voor vakantiekrachten die krachtens een oproepovereenkomst werkzaam zijn, geldt als beloning het wettelijk minimum loon dat behoort bij de leeftijd, met dien verstande dat bij de toepassing hiervan de feitelijke leeftijd met twee jaren wordt opgehoogd. Voorts wordt aan de vakantiekracht de vakantietoeslag ad 8% en vakantiedagen over de gewerkte uren uitbetaald. Verder geldt dat de artikelen 8a, 8d, 8f en 8g van toepassing zijn.

2e

Buiten deze algemene voorwaarden als genoemd onder 2a, kunnen in overleg bijzondere toepasselijkheidsbepalingen in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen waarnaar in daarvoor in aanmerking komende gevallen expliciet wordt verwezen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

3a

Werkgever is gehouden datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

3b

Werkgever is gehouden een exemplaar van deze CAO bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan werknemers ter beschikking te stellen en voorts werknemers schriftelijk in kennis te stellen van inhoudelijke wijzigingen van deze CAO.

3c

Werkgever is gehouden de nodige maatregelen te treffen teneinde de naleving van deze CAO te bevorderen. Werkgever zal in de individuele arbeidsovereenkomsten met werknemers geen bepalingen opnemen welke strijdig zijn met deze CAO.

Artikel 4 Verplichtingen van de vakverenigingen

4a

De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.

4b

De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te zullen brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in artikel 25, en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.

De hiervoor genoemde verplichting is niet van toepassing in die gevallen waarbij de werkgever de S.E.R.-fusie gedragsregels alsmede overige ter zake geldende wettelijke bepalingen niet naleeft in die aangelegenheden waarbij de werkgelegenheid van groepen werknemers of bedrijven in het geding is.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer

5a

Werknemer is gehouden de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege werkgever gegeven, zulks met inachtneming van alle verstrekte voorschriften en instructies. Terzake zal werkgever in overleg met de Personeelsvertegenwoordiging een bedrijfsreglement opstellen.

5b

Werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen nadrukkelijke opdracht is gegeven en alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

5c

Werknemer is gehouden voor wat betreft zijn dienst- en rusttijden de bepalingen van het door werkgever gepubliceerde dienstrooster in acht te nemen.

5d

Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de verantwoordelijke bedrijfsleiding vereist, verplicht met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens deze CAO en de Arbeidstijdenwet.

5e

Werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en kwaliteit in de onderneming van werkgever en is gehouden tot naleving van aanwijzingen en voorschriften daaromtrent door of namens werkgever verstrekt. Voorts is werknemer gehouden tot het signaleren en ter kennisneming van werkgever brengen van risico's op het in dit artikellid vermelde terrein.

5f

Werknemer is gehouden zich te onderwerpen aan een door werkgever noodzakelijk geacht medisch onderzoek conform de wet medisch keuring, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten aanzien van de onderneming van werkgever. Voorts is werknemer gehouden zich medisch te laten onderzoeken wanneer zijn gezondheidstoestand naar de mening van werkgever een risico inhoudt voor de werknemer zelf, zijn omgeving, of voor het product dat werkgever produceert.

5g

Werknemer is gehouden tot volledige geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt en waarvan hij redelijkerwijs geacht kan worden te begrijpen dat een en ander als geheim dient te worden beschouwd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

5h

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever is het werknemer niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten.

5i

Werknemer is gehouden op verzoek van werkgever alle vereiste en naar de mening van werkgever noodzakelijke handelingen te verrichten, teneinde in Nederland en in het buitenland een octrooi aan te vragen en te verkrijgen op verbeteringen van producten en uitvindingen gedaan door werknemer tijdens het dienstverband, welke in enigerlei verband staan met de werkzaamheden of activiteiten van werkgever.

Werknemer verplicht zich zijn rechten voortvloeiend uit die verbetering en/of uitvinding aan werkgever over te dragen, althans aan een door deze aangewezen derde. Deze verplichting zal voortduren na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en zal tevens gelden voor rechtsopvolgers onder algemene of bijzondere titel en hun wettige vertegenwoordigers.

5j

Werknemer is verplicht alle wijzigingen in zijn persoonlijke gegevens, noodzakelijk voor het personeelsinformatiesysteem en de salarisadministratie van werkgever, tijdig door te geven aan de personeelsadministratie.

5k

Indien werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten is hij onder opgave van redenen verplicht zo spoedig mogelijk mededeling daarvan te doen of te laten doen aan werkgever.

5l

Werknemer is gehouden de zaken welke door werkgever aan zijn zorg zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.

Artikel 6 Aanstelling en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

6a Aanstelling

I

Bij het aangaan van het dienstverband zal werkgever aan werknemer een arbeidsovereenkomst verstrekken. In de arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval het volgende vastgelegd:

- a. de datum van indiensttreding;
- b. de duur waarvoor het dienstverband is aangegaan (bepaalde of onbepaalde tijd);
- c. het aantal uren dat werknemer wekelijks arbeid dient te verrichten (basis arbeidsuren);
- d. de functie waarin werknemer wordt aangesteld;
- e. de functiegroep waarin werknemer is ingedeeld;
- f. het basissalaris dat aan werknemer is toegekend;
- g. de vermelding dat wel of geen proeftijd wordt overeengekomen. Daarbij gelden de navolgende uitgangspunten:
 - in arbeidscontracten voor bepaalde tijd van ten hoogste zes maanden wordt geen proeftijd overeengekomen;
 - in arbeidscontracten voor bepaalde tijd van minimaal zes tot maximaal 24 maanden kan een wederzijdse proeftijd van één maand worden overeengekomen;
 - in arbeidscontracten voor bepaalde tijd van minimaal 24 maanden en in contracten voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van twee maanden worden overeengekomen.
- h. het dienstrooster (dag- of ploegendienst);
- i. de van toepassing zijnde bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

6b Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

I Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Indien de functie van de werknemer is ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 7 is de opzegtermijn die werknemer en werkgever in acht dienen te nemen één maand.
Indien de functie van de werknemer is ingedeeld in functiegroep 8 of hoger, is de opzegtermijn voor zowel werkgever als werknemer twee maanden.
De opzegverboden zoals vermeld in het BW, blijven onverminderd van kracht.
2. Opzegging is slechts mogelijk tegen de eerste dag van een betalingsperiode, tenzij anderszins tussen partijen is overeengekomen.
3. Het dienstverband eindigt door overlijden van de werknemer.
4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens pensionering;
Werknemer en werkgever plegen overleg over het moment dat het dienstverband eindigt wegens pensionering.
Indien hierover geen overeenstemming wordt bereikt eindigt het dienstverband bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

II Beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk minimaal één maand voorafgaand aan de einddatum van het arbeidscontract over het al dan niet voortzetten van het arbeidscontract en de voorwaarden waaronder het arbeidscontract wordt voortgezet.
2. Per 1 juli 2015 kan een arbeidscontract voor bepaalde tijd tweemaal – tot een maximum van twee jaar – voor bepaalde tijd worden verlengd, met dien verstande dat het “oude” recht van toepassing blijft op arbeidscontracten die zijn aangegaan voor 1 juli 2015.
3. Het dienstverband eindigt door overlijden van de werknemer.
4. Met ingang van 1 januari 2015 informeert de werkgever conform de Wet Werk en Zekerheid de werknemer met een arbeidscontract voor bepaalde tijd met een duur vanaf 6 maanden uiterlijk 1 maand vóór afloop van dat contract over het al dan niet voortzetten van het arbeidscontract en de voorwaarden waaronder het arbeidscontract wordt voortgezet.

Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden

7a Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag en 40 uur per week.

7b Dienstroosters

De werknemer werkt, tenzij anders overeengekomen, volgens één van de volgende dienstroosters:

- een dagdienrooster 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.
Deze vangt aan op zondagavond (bij Aviko Steenderen om 23.00 uur en bij Aviko Lomm om 22.00 uur);
- een vierploegendienst van zondag t/m zaterdag omvattende een periode van 4 aaneengesloten weken van gemiddeld 36 uur per week en 8 uur per dienst. Deze vangt aan op zondagmiddag 14.00 uur (Aviko Cuijk) en eindigt op zaterdag om 14.00 uur;
- een vijfploegendienst van zondag t/m zondag omvattende een periode van 10 aaneengesloten weken van gemiddeld 34,62 uur en 8 uur per dienst.

7c Ploegendienst

I

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.

II

De standaard vastgestelde begin- en eindtijden voor de betreffende diensten zijn (tussen haakjes begin- en eindtijden van Aviko Lomm en Aviko Cuijk):

- nachtdienst: 23.00 (22.00) tot 07.00 (06.00) uur;
- middagdienst: 15.00 (14.00) tot 23.00 (22.00) uur;
- ochtenddienst: 07.00 (06.00) tot 15.00 (14.00) uur.

Het betreft hier de standaard begin- en eindtijden.

III

Vijfploegendienst

Voor de vijfploegendienst gelden de volgende condities:

- er wordt gewerkt in het "6-4" rooster (zie bijlage 8);
- de op het moment van invoering reeds in dienst zijnde werknemer werkt in het standaard vijfploegendienstrooster gemiddeld 33,6 uur per week. Daarenboven gelden vanaf 1 januari 2002 per jaar 6 opkomstdagen. Daarmee komt de gemiddelde werkweek per 1 januari 2002 op 34,62 uur (afgerond 35 uur). Vier opkomstdagen worden alleen besteed aan opleiding, werkoverleg, etc. Eén opkomstdag wordt versnipperd voor werkoverleg aansluitend aan de ochtend-/vroegedienst. Iedere door werkgever aangemerkte opkomst voor opleiding en/of werkoverleg geldt als een opkomstdag. De overige dag 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 op 31 december van enig jaar resterende opkomstdagen komen per gelijke datum te vervallen;
- de op het moment van invoering reeds in dienst zijnde werknemer ontvangt een bereidheidtoeslag voor het overbruggen van het verschil tussen een gemiddeld 38 en 35 uren werkweek. Deze bereidheidtoeslag telt voor alle arbeidsvoorwaarden volledig mee.
- Werknemers die tussen het moment van invoering van de vijfploegendienst en 1 maart 2012 in dienst zijn getreden en werkzaam zijn in een vijfploegendienst, ontvangen in verband met de aan dat rooster verbonden afwijkende arbeidsduur als basisloon 92,1% van het schaalsalaris. In de periode 1 maart 2012 tot en met 1 maart 2015 zal het basisloon van dit rooster in 4 stappen op het niveau van 100% van het schaalsalaris worden gebracht, te weten:
 - 1 maart 2012: 94%
 - 1 maart 2013: 96%
 - 1 maart 2014: 98%
 - 1 maart 2015: 100%
- Werknemers die na 1 maart 2012 in dienst treden en werkzaam zijn in een vijfploegendienst ontvangen als basisloon 94% van het schaalsalaris, vervolgens vanaf 1 maart 2013 96%, vanaf 1 maart 2014 98% en vanaf 1 maart 2015 100%
- Mensen die na 1 maart 2013 in dienst treden in een vijfploegendienst ontvangen als basisloon 96% van het schaalsalaris, vervolgens vanaf 1 maart 2014 98% en vanaf 1 maart 2015 100%
- Mensen die na 1 maart 2014 in dienst treden in een vijfploegendienst ontvangen als basisloon 98% van het schaalsalaris en vanaf 1 maart 2015 100%.
- Mensen die na 1 maart 2015 in dienst treden in een vijfploegendienst ontvangen als basisloon 100% van het schaalsalaris.
- De overige werknemers die op verzoek van werkgever in de vijfploegendienst tewerk worden gesteld, krijgen ongeacht de datum van de indiensttreding 100% van het schaalsalaris
- op kerstavond (vanaf de middagdienst), eerste en tweede kerstdag, op oudejaarsavond (vanaf de middagdienst) en op nieuwjaarsdag zal niet worden gewerkt. Op alle overige feestdagen in enig jaar zal gewerkt worden met toekenning van de feestdagtoeslag conform de huidige regeling. Deze regeling geldt ook voor afdelingen met een afwijkend vijfploegendienstrooster;
- er gelden geen ATV dagen. Het uursalaris wordt derhalve berekend door het periodesalaris te delen door 152. Voor de overige diensten, waarbij sprake is van 13 ATV dagen, geldt dat het uursalaris wordt berekend door het periodesalaris te delen door 160;
- deelname bij een gedeeltelijke overgang is vrijwillig maar uiteindelijk verplicht. Deelname bij een ondernemingsgewijze overgang is verplicht;
- het aantal vakantiedagen bedraagt 22;
- bij de invoering van een vijfploegendienst hebben de werknemers uit de betreffende fabriek voorrang bij de bemanning van de roosters.

7d Dagdienst

Met inachtneming van het bepaalde onder 7a is de arbeidstijd voor werknemers in dagdienst gelegen tussen 07.30 en 17.00 uur.

Onder de voorwaarde dat de continuïteit van de werkzaamheden verspreid over de dag gewaarborgd is, kunnen met toestemming van de leidinggevende de begin- en eindtijden flexibel worden vastgesteld.

7e Bekendmaking roosters

Het rooster wordt voor alle afdelingen volgens de jaarcyclus vastgesteld en wekelijks gepubliceerd op de in het bedrijf aanwezige publicatieborden.

Het rooster voor de volgende week wordt uiterlijk woensdag voorafgaand, vóór het einde van de ochtenddienst gepubliceerd.

7f Partiële leerplicht

Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in deze CAO vastgestelde normale arbeidsduur voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen terzake van de leerplicht voldoet. Over de dagen waarop aan de wettelijke leerplicht dient te worden voldaan, is geen salaris verschuldigd.

7g ATV regeling

I

Aangezien de arbeidstijd per week is teruggebracht van 40 naar 38 uur, terwijl er een bedrijfstijd is gehandhaafd van 40 uur, heeft de werknemer recht op 13 roostervrije dagen op jaarbasis.

II

Werknemers die slechts een gedeelte van de normale arbeidsduur werkzaam zijn en/of gedurende de loop van een kalenderjaar in dienst zijn getreden bij werkgever, kunnen naar rato aanspraak maken op roostervrije dagen.

III

Op roostervrije dagen wordt door werknemer voor wie deze zijn vastgesteld, met behoud van inkomen niet gewerkt.

IV

Een door werknemer niet opgenomen roostervrije dag vervalt. Indien vanuit bedrijfsbelang tijdens roostervrije dagen gewerkt zal worden, worden deze roostervrije dagen aan de werknemer in overleg teruggegeven in de vorm van vrij op te nemen verlof.

V

In individuele gevallen kan, geadviseerd door de afdeling Personeel en Organisatie, ter beoordeling van werkgever en in overleg met de werknemer, worden afgeweken van het hiervoor onder II, III en IV gestelde.

VI

Met betrekking tot de bij Aviko Steenderen en bij Aviko Lomm geldende vaststelling van de roostervrije dagen wordt verwezen naar bijlage 6.

7h Mantelzorg

I

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.

II

Partijen vinden een goede balans tussen de verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang. Deze balans zal waar nodig een onderwerp van gesprek zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

Artikel 8 Toeslagen

8a Ploegentoeslag

I

Voor arbeid in ploegendiensten wordt een toeslag op het basisuurloon betaald.

II

De hoogte van de ploegentoeslag wordt bepaald door het dienstrooster van de werknemer gecombineerd met de inconveniëntentabel als genoemd in artikel 8d (toeslag voor bijzondere arbeidstijden), tenzij CAO partijen anders overeenkomen

III

Voor een drieploegendienst geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag, de navolgende ploegentoeslag:

- Aviko Steenderen: 21 %
- Aviko Lomm: 22 %

Voor een tweeploegendienst geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag, een minimale toeslag van 11 %.

Voor de vierploegendienst bij Aviko Cuijk geldt een ploegentoeslag van 28%.

Voor de in artikel 7c, lid 3 omschreven vijfploegendienst geldt, in afwijking van de op basis van het dienstrooster en de inconveniëntentabel te berekenen ploegentoeslag, een toeslag van 29,5%.

IV

Voor werknemers die in een afwijkend ploegendienstrooster werkzaam zijn, zal de ploegentoeslag vastgesteld worden op basis van het gestelde onder lid II, met dien verstande dat ook de aldus berekende ploegentoeslag met 1% extra zal worden verhoogd.

V

Het onder 8a, lid I tot en met IV gestelde is uitsluitend van toepassing op werknemers waarvan de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 8.

8b Verschoven uren c.q. dienst

1. Definitieve overplaatsing naar een andere dienst

1.1 Overplaatsing naar een dienstrooster met een hogere toeslag

Indien de werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, ontvangt hij met onmiddellijke ingang deze toeslag respectievelijk hogere toeslag.

1.2 Overplaatsing naar een dienstrooster met een lagere toeslag

Indien de werknemer op eigen verzoek definitief wordt overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van de betaling aan het nieuwe dienstrooster met onmiddellijke ingang plaats.

1.3 Voor de werknemer die anders dan op eigen verzoek definitief wordt overgeplaatst van ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, geldt de afbouwtoeslag als genoemd in artikel 8c.

2. Tijdelijke overplaatsing naar een ander dienstrooster

2.1 Onder "tijdelijk" wordt hierbij verstaan een aaneengesloten termijn van ten hoogste 2 weken.

2.2 Overplaatsing naar een dienstrooster met een hogere toeslag

Indien de werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, vindt aanpassing van de betaling overeenkomstig het nieuwe dienstrooster met onmiddellijke ingang plaats.

2.3 Overplaatsing naar een dienstrooster met een lagere toeslag

Indien de werknemer op eigen verzoek tijdelijk wordt overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van de betaling overeenkomstig het nieuwe dienstrooster met onmiddellijke ingang plaats.

Voor de werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek tijdelijk wordt overgeplaatst van ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, geldt de betaling overeenkomstig het oorspronkelijke dienstrooster.

2.4 Sprongtoeslag

De werknemer in ploegendienst die op verzoek van de werkgever tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor een eenmalige toeslag van 0,75% van het basissalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag niet opnieuw betaald.

8c Afbouwtoeslag

De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, definitief wordt overgeplaatst naar een dagdienstrooster of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, een afbouwtoeslag. Deze toeslag bedraagt de navolgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienstrooster en die voor het dienstrooster gedurende de volgende periode:

- indien hij korter dan of gelijk aan 1 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt:

geen afbouwtoeslag;

- indien hij langer dan 1 jaar doch korter of gelijk aan 3 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende betalingsperiode;

- indien hij langer dan 3 jaar doch korter of gelijk aan 5 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende betalingsperiode;

80% gedurende twee betalingsperiodes;

60% gedurende twee betalingsperiodes;

40% gedurende één betalingsperiode;

20% gedurende één betalingsperiode;

- indien hij langer dan 5 jaar in ploegdienststrooster heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende en daaropvolgende betalingsperiode;

80% gedurende drie betalingsperioden;

60% gedurende drie betalingsperioden;

40% gedurende twee betalingsperioden;

20% gedurende twee betalingsperioden;

- indien hij langer dan 5 jaar doch korter dan of gelijk aan 10 jaar in ploegdienststrooster heeft gewerkt en 58 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:

100% gedurende de lopende en daaropvolgende betalingsperiode;

80% gedurende vier betalingsperioden;

60% gedurende vier betalingsperioden;

40% gedurende drie betalingsperioden;

20% gedurende drie betalingsperioden;

- indien hij langer dan 10 jaar in ploegdienststrooster heeft gewerkt en 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing en onder andere omwille van medische redenen de ploegdienst verlaat, vindt er geen afbouw van de ploegdiensttoeslag plaats en behoudt de werknemer tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de oorspronkelijke ploegdiensttoeslag als ware hij niet overgeplaatst naar een andere dienst;
- voor de vaststelling van de hoogte van de ploegtoeslag voor werknemers van 55 jaar en ouder die langer dan 10 jaar in ploegdienst hebben gewerkt, geldt de gemiddeld ontvangen ploegtoeslag over de laatste vijf jaren voorafgaand aan het moment van indeling in een ander dienststrooster.

Cumulatie van de bovenstaande bepalingen is uitgesloten.

De voor de werknemers meest gunstige bepaling vindt toepassing.

8d Toeslag voor bijzondere arbeidstijden / inconveniënte uren

I

Voor de zogenaamde inconveniënte uren gelden 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 t/m maandag 00.00-06.00 100%

Cumulatie van bovenstaande percentages met de overwerktoeslag conform artikel 8g is uitgesloten.

II

In deze toeslagpercentages is de eventuele dan geldende ploegtoeslag inbegrepen. Werknemers die recht hebben op een ploegtoeslag, hebben derhalve voor de betreffende uren geen recht op de onder lid 1 genoemde toeslagpercentages.

III

Het onder 8d, lid I gestelde is uitsluitend van toepassing op werknemers waarvan de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 8.

Werknemers waarvan het inherent aan de functie is dat zij op inconveniënte uren werkzaam zijn, zijn eveneens van deze regeling uitgesloten.

8e Vergoeding extra opkomst en storingsopkomst

I

Werknemers die buiten het normale dienststrooster en buiten de 8-urige werkdag en 40-urige werkweek een geplande dienst verrichten voor zover deze dienst aanvangt met een onderbreking van tenminste 2 uur na einde van het normale dienststrooster, wordt een vergoeding verstrekt van de reiskosten als genoemd in artikel 15b, met uitzondering van werknemers woonachtig in de vestigingsplaats van werkgever. Voorts ontvangt de werknemer de alsdan geldende toeslag. Inzake de reiskostenvergoeding geldt dat deze bruto wordt uitgekeerd zodra het geldend fiscale forfait m.b.t. woon-werkverkeer is bereikt.

Aansluitend overwerk en wisseling van dienst vallen buiten deze regeling.

II

Werknemers die buiten het normale dienstrooster en buiten de 8-urige werkdag en 40-urige werkweek een niet geplande dienst verrichten, zijnde een dienst waarin binnen 48 uur wordt afgeweken van het oorspronkelijke dienstrooster, worden vergoedingen verstrekt bestaande uit:

- 1 extra opkomstuur, inclusief de dan geldende toeslag;
- de vergoeding van de reiskosten als genoemd in artikel 15b volgens de onder lid I vermelde voorwaarden;
- doorbetaling van de gemiste slaapuren tijdens de dagdienst indien en voor zover een storingsopkomst heeft plaatsgevonden in de voorgaande nacht tussen 00.00 en 06.00 uur.
Het totaal aan gemiste slaapuren is gelijk aan de gewerkte uren tussen bovengenoemde tijdstippen in de storingsdienst met een maximum van 6.

Aansluitend overwerk valt buiten deze regeling.

III

Het onder 8e, lid I en II gestelde is uitsluitend van toepassing op werknemers waarvan de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 8.

8f Toeslag voor het werken op feestdagen

I

Onder feestdagen wordt verstaan:

- de algemeen erkende christelijke feestdagen (1e en 2e paasdag, hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag en de beide kerstdagen);
- nieuwjaarsdag en koningsdag;
- 5 mei in de lustrumjaren;
- overige dagen die door de overheid tot nationale feestdag worden verklaard.

II

Voor werkzaamheden op een van deze dagen tussen 0.00 en 24.00 uur ontvangt de werknemer het basisuurloon alsmede de ploegtoeslag voor zover van toepassing en een toeslag van 200% over het basisuurloon. Deze toeslag van 200% komt ook in de plaats van de overwerktoeslag zodat een toeslag voor overwerk op een feestdag niet mogelijk is.

8g Overwerktoeslag

I

Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren waarbij de volgens het dienstrooster feitelijke arbeidsduur van 40 uur per week, respectievelijk 8 uur per dag, wordt overschreden.

II

Voor deeltijdwerkers is sprake van overwerk wanneer zij in opdracht van werkgever werken op uren waarmee de voor werknemers met een volledig dienstverband vastgestelde normale arbeidsduur wordt overschreden.

III

Niet als overuren worden beschouwd uren aansluitend aan de normale werkdag, die dienen ter afsluiting van de normale dagtaak en die niet langer duren dan een half uur.

In geval van overwerk van langere duur is vergoeding verschuldigd over de gehele duur.

IV

Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de verantwoordelijke bedrijfsleiding vereist, voor de werknemer verplicht met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens deze CAO en de Arbeidstijdenwet.

V

Werkgever zal het verrichten van werk op erkende feestdagen tot het strikt noodzakelijke beperken (met uitzondering van werknemers in de vijfploegendienst) en voor zover mogelijk op vrijwillige basis laten plaatsvinden.

VI

Werknemers van 50 jaar en ouder die werkzaam zijn in ploegendienst zullen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

VII

Werknemers waarvan de functie is ingedeeld in een hogere functiegroep dan 8 alsmede werknemers die een ambulante functie vervullen, vallen buiten deze overwerkregeling.

Uitzondering hierop vormen werknemers in de functiegroep 9 en 10 die in het kader van hun functie in het weekend regelmatig overwerken. Op aanwijzing door werkgever kunnen deze werknemers in aanmerking komen voor overwerktoeslag.

VIII

- a. Overwerk zal in principe worden gecompenseerd door verlof binnen 3 betalingsperiodes nadat het verricht is, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is.
Indien overwerk door verlof wordt gecompenseerd, worden over de overuren alleen de toeslagen uitbetaald, terwijl de verlofuren worden gereserveerd.
- b. Indien overwerk niet door verlof wordt gecompenseerd, worden de overuren alsnog uitbetaald.

Hierbij gelden de volgende rekenregels:

ad a. compensatie overuren door verlofuren:

aantal uren verlof wordt bijgeschreven bij saldo verlofuren, en uitbetaling van de toeslag volgens de volgende formule:

- voor werknemers in ploegendienst:

(aantal overuren x basisuurloon) x overwerkpercentage

minus

(aantal overuren x basisuurloon) x ploegendienst-percentage;

- voor werknemers in dagdienst:

(aantal overuren x basisuurloon) x overwerkpercentage

minus

aantal overuren x basisuurloon

ad b. overuren geheel laten uitbetalen:

de vergoeding bedraagt: (aantal overuren x basisuurloon) x overwerkpercentage.

IX

De vergoeding voor overwerk is gebaseerd op het basisuurloon.

Uitsluitend voor werknemers van Aviko Lomm die werkzaam zijn in ploegendienst geldt dat de vergoeding voor overwerk gebaseerd is op het basis uurloon plus 10,0%.

X

De hoogte van de toeslag voor overuren bedraagt:

- tussen maandag 06.00 en vrijdag 22.00 uur	50%
- tussen vrijdag 22.00 en zaterdag 06.00 uur	75%
- tussen zaterdag 06.00 en 15.00 uur	50%
- tussen zaterdag 15.00 en 24.00 uur	75%
- tussen zondag 00.00 en maandag 06.00	100%

XI

Indien een ploegleider, waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 9,

na een nachtdienst in de middagdienst extra moet terugkomen naar de onderneming, kan aanspraak worden gemaakt op de aldan geldende overwerktoeslag.

8h Vakantietoeslag

I

Aan een werknemer wordt jaarlijks over het vakantiejaar, als bedoeld in artikel 11a, lid I, een vakantietoeslag toegekend van 8%.

II

De vakantietoeslag wordt berekend over het basissalaris, inclusief eventueel ontvangen ziekengeld, vermeerderd met de betaalde ploegentoeslagen. Tevens wordt vakantietoeslag betaald over eventueel voor de werknemer vastgestelde Persoonlijke Toeslagen (artikel 20e).

III

Er geldt een minimumvakantietoeslag voor werknemers van 22 jaar en ouder alsmede voor alleenverdieners die de leeftijd van 18 jaar bereikt hebben. Per 1 september 2013 is dit bedrag vastgesteld op € 1.828,23 bruto op basis van een fulltime dienstverband. Per 1 maart 2014 en 1 maart 2015 wordt dit bedrag telkenmale met 2,5% verhoogd.

IV

In het geval een werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt of in de loop van het vakantiejaar uit dienst gaat, alsook in het geval een werknemer partiel leerplichtig is, dan wel parttime werkzaam is, wordt de vakantietoeslag over het feitelijk verdiend salaris toegekend met inachtneming van het bepaalde onder 8h, lid III.

8i Consignatietoeslag

I

Het kan noodzakelijk zijn dat een aantal werknemers buiten de normale werktijd bereikbaar en beschikbaar dient te zijn om desgewenst werkzaamheden te verrichten. Van consignatie is sprake indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden bereikbaar (veelal via een semafoon) en beschikbaar (maximaal binnen 45 minuten ter plaatse) houdt.

II

De geconsigneerde werknemer kan alleen opgeroepen worden bij bedrijfsstoornissen voor het opheffen waarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is.

III

Per periode van 4 weken zal de werknemer gemiddeld niet meer dan één maal gedurende één week en één maal een weekend geconsigneerd kunnen worden, een en ander behoudens calamiteiten.

IV

De consignatieregeling is van toepassing op werknemers van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 8.

V

Van maandag tot en met vrijdag geldt een toeslag van 0,75% van het basissalaris, op zaterdag van 1,5% en op zon-/en feestdagen van 2,0%. De consignatietoeslag geldt voor 24 uur met een minimum van 8 uur. Indien de werknemer minder dan 8 uur geconsigneerd is, zal de vergoeding naar rato worden uitgekeerd.

Artikel 9 Geoorloofd verzuim

9a Betaald verlof

In de navolgende gevallen wordt het basissalaris vermeerderd met ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag gedurende de daarvoor vastgestelde tijd doorbetaald, tenzij de gebeurtenis valt op een dag waarop door de betrokken werknemer niet wordt gewerkt .

I Overlijden

- a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie indien het de echtgenote, een tot het gezin behorend en inwonend (pleeg)kind of een inwonende (schoon)ouder van de werknemer betreft, tot een maximum van 5 dagen;
- b. 2 dagen indien het een tot het gezin behorend, doch niet inwonend (pleeg) -kind, een aangehuwd kind, een niet inwonende (schoon)ouder of een broer of zus van de werknemer betreft;
- c. 1 dag bij de begrafenis/crematie van een zwager of schoonzus, een kleinkind, een grootouder of grootouder van de echtgenote van de werknemer.

II Huwelijk/huwelijksfeest

- a. 2 dagen bij het huwelijk van de werknemer of het aangaan van een geregistreerd partnerschap;
- b. 1 dag bij:
 - het in ondertrouw gaan van de werknemer;
 - het huwelijk van een (pleeg) kind, (schoon)ouder, (schoon)zus of broer of zwager van de werknemer voorzover de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - het 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer; het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de (schoon)ouders, grootouders van de werknemer dan wel van de grootouders van diens echtgenote, voorzover de plechtigheid wordt bijgewoond.

III Bevalling en Adoptie

Na de bevalling van de partner heeft de werknemer, conform de wettelijke bepalingen, recht op 2 werkdagen kraamverlof. Bij adoptie heeft de werknemer conform de wettelijke bepalingen recht op 4 werkweken betaald verlof.

IV Bezoek huisarts, tandarts, medisch specialist

- a. In principe vindt dit bezoek plaats buiten werktijd;
- b. In gevallen waarin dit niet mogelijk is krijgt de werknemer tot een maximum van in principe 3 uur verlof met behoud van salaris voor een bezoek aan een huisarts of tandarts;
- c. Voor een bezoek aan een medisch specialist krijgt de werknemer verlof met behoud van salaris voor de duur van het bezoek.

V Overige zaken

- a. 1 Dag bij het 25- en 40-jarig dienstverband van de werknemer.
- b. Gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur in geval van een bij of krachtens de Wet buiten zijn schuld opgelegde verplichting, mits deze vervulling niet in vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben ontvangen.
- c. 1 Dag bij verhuizing indien de werknemer een zelfstandige huishouding voert (hierop kan 1 keer per twee jaar aanspraak worden gemaakt).

VI Toekennen van verlof buiten deze regeling

Toekenning van bijzonder verlof buiten de onder 9a vermelde regeling kan worden verleend maar uitsluitend ter beoordeling van het hoofd van de afdeling Personeel & Organisatie of de directie.

VII Zorgverlof/palliatief verlof

Werkgever past de verlofregelingen toe uit de wet Arbeid & Zorg. Bij kortdurend zorgverlof (maximaal 10 dagen per jaar) wordt 70% doorbetaald, mits de noodzaak van het verlof aantoonbaar is.

In geval van zeer ernstige situaties (o.a. levensbedreigende), zal de werkgever 100% doorbetalen. Indien deze situaties een langduriger karakter krijgen zal werkgever een maatwerkafpraak met werknemer maken.

VIII Calamiteitenverlof

Indien de werknemer in verband met zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zijn overeengekomen arbeid niet kan verrichten, heeft de werknemer conform de wettelijke bepalingen recht op een naar billijkheid te berekenen periode verlof.

IX Gelijkstelling partners met gehuwden

Voor de toepassing van het onder artikel 9a gestelde wordt de partner van de werknemer, als omschreven in artikel 1, gelijk gesteld aan een gehuwde.

9b Onbetaald verlof

I
Het opnemen van onbetaald verlof is behoudens het onder 9b II gestelde alsmede het onder artikel 24 gestelde (vakbondsfaciliteiten) niet mogelijk tenzij dit bij wet wordt bepaald.

II
De werknemer kan gebruik maken van de wettelijke regeling ouderschapsverlof volgens artikel 6, wet Arbeid en Zorg.

Gedurende de periode van het ouderschapsverlof worden alle arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidstijd aangepast.

Ten aanzien van de pensioenverzekering geldt evenwel dat de verzekering (met inbegrip van de werknemersbijdrage) gedurende de periode van het ouderschapsverlof op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd wordt voortgezet.

Artikel 10 Kinderopvang

Ten aanzien van kinderopvang volgt werkgever de actuele wetgeving.

Artikel 11 Vakantieregeling

11a Aantal vakantiedagen

I
Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei (Aviko Steenderen) dan wel van 1 januari tot en met 31 december (Aviko Lomm, Aviko Cuijk, Aviko Potato BV).

II
Iedere werknemer die gedurende het gehele vakantiejaar in dienst van werkgever is, heeft aanspraak op 24 werkdagen vakantie met behoud van salaris bij een volledig dienstverband, gebaseerd op een 38-urige arbeidstijd per week.

III
De werknemer die gedurende het gehele vakantiejaar in ploegdienst werkzaam is, heeft recht op 1 extra vakantiedag.

Werknemers met een langdurig dienstverband alsmede zij die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, worden extra vakantiedagen toegekend volgens het navolgende overzicht:

- bij een dienstverband van 10 jaren of de leeftijd van 45 jaren: 1 dag;
- bij een dienstverband van 15 jaren of de leeftijd van 50 jaren: 2 dagen;
- bij een dienstverband van 20 jaren of de leeftijd van 55 jaren: 3 dagen;
- bij een dienstverband van 25 jaren of de leeftijd van 60 jaren: 4 dagen;
- bij een leeftijd van 61, 62, 63 en 64 jaren: respectievelijk 5, 6, 7 en 8 dagen.

Deze dagen worden eerst toegekend na een vol jaar dienstverband vanaf de startdatum van het vakantiejaar.

Cumulatie van de bovenstaande bepaling is uitgesloten.

De voor de werknemers meest gunstige bepaling vindt toepassing.

V

In het geval een werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt of in de loop van het vakantiejaar uit dienst gaat, dan wel parttime werkzaam is, worden de vakantiedagen naar rato van de feitelijk gewerkte periode toegekend.

VI

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die vóór of op de helft van enige betalingsperiode in dienst treedt c.q. uit dienst gaat, geacht op de eerste dag van de betalingsperiode in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

Een werknemer die ná de helft van enige betalingsperiode in dienst treedt c.q. uit dienst gaat, wordt geacht op de eerste dag van de volgende betalingsperiode in dienst te zijn getreden c.q. de dienst verlaten te hebben.

VII

De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, heeft dezelfde aanspraak op vakantie als een arbeidsgeschikte werknemer.

VIII

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.

Deze bepaling is niet van toepassing indien de onderbreking het gevolg is van een van de redenen als vermeld in artikel 7: 635 BW.

11b Opnemen van vakantiedagen

I

De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen (derhalve 23 kalenderdagen) welke in principe dienen te vallen in 3 kalenderweken. Deze vakantiedagen kunnen in overleg met de werkgever gedurende het gehele vakantiejaar worden opgenomen echter tot het maximum aantal van toepassing zijnde vakantiedagen voor dat jaar. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt een eventueel negatief saldo vakantiedagen verrekend met de laatste betalingsperiode.

II

Vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt in overleg tussen de werknemer en de directe chef.

Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie van een week of langer dient op een zodanig tijdstip ingediend te worden dat werkgever in staat wordt gesteld de goede voortgang van de bedrijfswerkzaamheden te regelen.

III

De resterende dagen kunnen als snipperdagen worden opgenomen. Snipperdagen kunnen worden opgenomen in gehele of halve werkdagen, dan wel in een blok van 2 uur, tenzij een dringend belang van de werkgever zich verzet tegen het opnemen van verlof op een bepaalde dag.

IV

Het opnemen van snipperdagen dient, behoudens onvoorziene situaties, tenminste 3 dagen van tevoren aangevraagd te worden bij de directe chef.

V

De werkgever kan, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, per jaar ten hoogste twee verplichte snipperdagen aanwijzen. Deze dagen zullen vóór 1 januari van het betreffende vakantiejaar worden vastgesteld.

VI

Tot snipperdagen worden niet gerekend de algemeen erkende en christelijke feestdagen als genoemd in artikel 8f.

VII

Werknemer kan per jaar maximaal 15 vakantiedagen kopen.

Werknemer kan per jaar alle bovenwettelijke vakantiedagen (voor een fulltimer: alle dagen die op jaarbasis boven de 20 dagen uitgaan) verkopen.

VIII

Vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip, liggend vijf jaar na datum waarop deze zijn verworven, vervallen. Voor toepassing van deze bepaling wordt de aanspraak op vakantierechten geacht van betaalperiode tot betaalperiode te zijn verkregen. De werkgever zal in voorkomende gevallen trachten werknemer tijdig van het vervallen van vakantiedagen op de hoogte te stellen.

IX

Bij beëindiging van het dienstverband worden de resterende vakantiedagen uitbetaald of worden teveel opgenomen vakantiedagen verrekend.

Werknemer wordt niet verplicht in de opzegtermijn vakantiedagen op te nemen tenzij dit nadrukkelijk wordt overeengekomen.

X

In afwijking van het in lid 1 van dit artikel gestelde, is het opnemen van een vakantie langer dan 15 aaneengesloten dagen mogelijk in de volgende situaties en onder de volgende voorwaarden:

1. Er kunnen nooit meer dan 30 aaneengesloten vakantiedagen opgenomen worden, waarvan maximaal 15 dagen gedurende de vakantieperiode, zijnde de in de regio vastgestelde schoolvakantie, kunnen worden opgenomen.
2. Indien dit toepasbaar is in de productie- en vakantieplanning, kunnen medewerkers eenmaal per twee jaar zes weken vakantie opnemen in de vakantieperiode, mits wordt voldaan aan de voorwaarden genoemd onder 4, 5 en 6.
3. Het opnemen van een vakantie langer dan 15 aaneengesloten dagen buiten de vakantieperiode is eveneens mogelijk, mits wordt voldaan aan de voorwaarden genoemd onder 4, 5, en 6.
4. De aanvraag dient een half jaar voor aanvang van de vakantie te geschieden.
5. Het saldo verlofdagen dient bij aanvang van de vakantie voor het aantal op te nemen vakantiedagen toereikend te zijn.
6. De aanvraag dient goedgekeurd te worden door zowel de directe chef als door de bedrijfsleiding.

XI

Voor de werknemers die werkzaam in een twee- en drieploegendienst is de vrije kerstavond en oudejaarsavond (beide vanaf de middagdienst) voor rekening van de werkgever.

Artikel 12 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

I

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.

II

Werkgever zal een preventiebeleid voeren zoals is vastgelegd in bijlage 8.

III

Werkgever zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte werknemers passend werk intern te vinden. Indien voor werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn geen passend werk beschikbaar is, zullen door werkgever reïntegratieactiviteiten gericht op externe herplaatsing worden verricht.

IV

Indien een second opinion aan de deskundige van het UWV wordt gevraagd omtrent medische geschiktheid om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten, wordt het periode-inkomen van de werknemer tijdens de behandeling van de procedure doch gedurende maximaal 4 weken, door de werkgever voor 70% doorbetaald.

Indien de werknemer door de UWV in het gelijk wordt gesteld, zal werkgever het loon alsnog conform lid 5 of lid 7 doorbetalen.

V

Gedurende de eerste twee jaar van de ziekte heeft de werknemer recht op de volgende aanvullingen:

- a. In het eerste ziektejaar zal het periode-inkomen in afwijking van artikel 7: 629 lid 1 BW, gedurende de eerste tot en met de zesde maand tot 100% en gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand tot 90% worden aangevuld.
- b. In het tweede ziektejaar zal het periode-inkomen in afwijking van artikel 7: 629 lid 1 BW, tot 85% worden aangevuld.

VI

Indien in het eerste en/of tweede ziektejaar (op arbeidstherapeutische basis) gewerkt wordt, zal het volledige periode-inkomen worden doorbetaald.

VII

Indien de werkgever gedurende de eerste twee jaren van de ziekte de restverdien capaciteit van de werknemer niet volledig benut, zal de werknemer over de restverdien capaciteit 100% van het periode-inkomen ontvangen.

VIII

Met ingang van 1 januari 2006 is de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van kracht geworden. In de nieuwe wet worden 3 verschillende onderdelen onderscheiden, namelijk:

- a. regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA);
- b. een regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten tussen de 35% en 80% (WGA);
- c. degenen, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

a. IVA

Indien een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het periode-inkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het periode-inkomen. Indien vast staat dat de werknemer reeds in het eerste of tweede ziektejaar aan de IVA condities voldoet zal het inkomen direct tot 100% worden aangevuld.

b. WGA

Het (nieuwe) periode-inkomen van de werknemer die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is, wordt gedurende het derde tot en met het zevende jaar aangevuld met 5% van het (oude) periode-inkomen.

c. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt op zijn (nieuwe) periode-inkomen een aanvulling van:

- 90% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het derde jaar;
- 80% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vierde jaar;
- 70% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vijfde jaar;
- 60% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zesde jaar;
- 50% van het (oude) periode-inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zevende jaar.

Voor de werknemer met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% geldt een opzeggingsverbod (wegens arbeidsongeschiktheid) gedurende 7 jaren na de datum van de ziekmelding. Werkgever kan deze werknemer gedurende de periode van het opzeggingsverbod intern dan wel extern detacheren.

- d. Indien er minder dan 50% van de verdien capaciteit wordt gebruikt, zal de werknemer na het tweede ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% van het (oude) periode-inkomen ontvangen.

IX

Werkgever houdt zich ten aanzien van de nieuwe wet Verbetering Poortwachter aan het protocol van 2005 dat is afgesproken tussen AWWN en FNV Bondgenoten, met de volgende aanvulling.

Voordat een werknemer extern gereïntegreerd wordt, zullen partijen overleg plegen over de voorwaarden waaronder de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden. Indien de werknemer in een passende functie extern met een lager inkomen wordt herplaatst, zal werkgever dit inkomen gedurende maximaal twee jaar, gerekend vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en onder aftrek van reeds genoten aanvullingen, aanvullen tot 100% van zijn laatstverdiende periode-inkomen bij werkgever.

Deze aanvulling zal geschieden in de vorm van een gekapitaliseerde eenmalige uitkering.

X

Onder periode-inkomen in dit artikel wordt verstaan het vaste gegarandeerde bruto inkomen (basissalaris plus ploegentoeslag plus vakantietoeslag plus eventuele Persoonlijke Toeslag plus bereidheidstoeslag) dat gelijk is aan hetgeen normaliter bij ongewijzigde omstandigheden voor de werknemer zonder arbeidsongeschiktheid zou gelden bij arbeid volgens het rooster zoals dat voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid gedurende 3 periodes van toepassing was.

XI

Arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2004.

Op de werknemer die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschiktheid is geworden, blijft de regeling van artikel 12 CAO zoals deze luidde tot 1 januari 2005 van toepassing.

XII

Aanvullende bepalingen.

XIIa

De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de voorschriften van de (wettelijke) uitvoeringsorganen (UWV, ARBO-dienst, etc.). De werknemer die zich niet onderwerpt aan de bedoelde voorschriften kan de hiervoor onder V tot en met VIII genoemde aanvullende uitkering onthouden worden.

XIIb

Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het op basis van de pensioenregeling uit te keren invaliditeitspensioen.

XIIc

Vorderingen uit hoofde van sociale verzekeringen op wettelijke uitvoeringsorganen worden, voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt, aan de werkgever overgedragen. De werknemer is des nodig gehouden een akte van cessie te ondertekenen.

XIId

Indien de sociale verzekeringsuitkeringen vermindering ondergaan als gevolg van handelingen van of het nalaten van handelingen door de werknemer, worden de sociale verzekeringsuitkeringen steeds geacht onverminderd door de werknemer te zijn genoten. Bedoelde verminderingen van de sociale verzekeringsuitkeringen leiden bijgevolg zonder enige beperking tot overeenkomstige vermindering van door de werkgever op basis van deze regeling te verstrekken inkomensaanvullingen.

XIIe

Het in dit artikel bepaalde is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever een voorschot op de schadevergoeding verstrekken ter hoogte van het in de betreffende leden bedoelde bedrag.

De werknemer is verplicht op het daartoe strekkend verzoek van de werkgever door middel van een akte van cessie zijn aanspraken op vergoeding van de schade ter hoogte van de bedoelde bedragen aan de werkgever over te dragen. Na de hiervoor bedoelde cessie kunnen de voorschotten niet meer worden teruggevorderd.

XIII

De gedifferentieerde WGA premie voor vaste en flexibele dienstbetrekkingen alsmede de premie voor de ZW-lasten komen gedurende de looptijd van de CAO voor rekening van werkgever

Artikel 13 Uitkering bij overlijden

I

Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan driemaal het maandsalaris. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.

II

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten schaaalsalaris vermeerderd met bereidheidtoeslag, ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag.

III

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel
- degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze

- de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen
- degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf 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.

IV

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.

V

Het maandsalaris wordt overeenkomstig art 14b lid 2 berekend.

Artikel 14 Bijzondere vergoedingen

14a Winstdelingsregeling

I

Deze winstdelingsregeling geeft aan hoe een deel van de jaarlijkse winst ten goede zal komen aan de werknemers. Met ingang van 2009 wordt de regeling voor alle medewerkers van Aviko BV en Aviko Potato BV gezamenlijk toegepast.

II

Onder "jaarinkomen" wordt in deze regeling verstaan het op moment van uitkering geldende vaste gegarandeerde bruto inkomen (basissalaris plus ploegentoeslag plus vakantietoeslag vermeerderd met de aan werknemer uitbetaalde overwerkvergoeding in het kalenderjaar waarop de winstdeling van toepassing is).

Onder "winst" wordt in deze regeling verstaan de door de deelneming gerealiseerde winst (vóór VpB) zoals aangegeven in de goedgekeurde jaarrekening vermelde verlies- en winstrekening. Hiertoe wordt het winstbedrag verminderd met de uit te keren vergoeding.

III

Gerechtigd tot de winstuitkering zijn de werknemers die in het boekjaar, waarop de winstuitkering betrekking heeft, in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd in dienst van de onderneming feitelijk werkzaam zijn geweest. Met feitelijk werkzaam zijn geweest wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband ontstaan, zolang die arbeidsongeschiktheid nog niet 12 maanden heeft geduurd.

IV

Het percentage per deelneming uit te keren winst is variabel en wel als volgt:

- tot een winstbedrag van € 22.689,- maal het aantal werknemers: 11,0%
- tussen de € 22.689,- en € 34.034,- maal het aantal werknemers: 6,0 %
- boven € 34.034,- maal het aantal werknemers: 2,5%

Deze percentages zijn cumulatief beschikbaar. In de aldus uit te keren bedragen zijn de door de werkgever te betalen werkgeverslasten inbegrepen.

V

Het per werknemer (maximaal) beschikbare bedrag wordt vastgesteld op basis van het quotiënt van het jaarinkomen van de werknemer t.o.v. de som van alle jaarinkomens binnen de onderneming. Dit quotiënt wordt vermenigvuldigd met het onder lid IV vastgestelde bedrag aan winstuitkering.

VI

De winstuitkering wordt binnen een termijn van 3 maanden na het bekend worden van de jaarlijkse winst uitgekeerd.

14b 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 dienstjaren aansluitend zijn. Indien het dienstverband bij volledige arbeidsongeschiktheid na het eerste WAO-/WIA jaar niet wordt beëindigd, gelden de niet-actieve dienstjaren na het eerste WAO-/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 maandsalaris
- 40-jarig dienstjubileum : 1 maandsalaris

Onder maandsalaris wordt in deze regeling verstaan het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag, exclusief vakantiegeld en vaste en variabele bijzondere beloningen, gedeeld door 12.

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 15 Kostenvergoedingen

15a 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 € 0,16 per gereden kilometer met een maximum van € 32,- per betalingsperiode bij een enkele reisafstand tot 10 km. Bij een enkele reisafstand woon-werkverkeer vanaf 10 km geldt een maximum woon-werkverkeervergoeding van € 160,- 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

Gedurende de looptijd van de CAO zal aan het einde van ieder kalenderjaar de nog niet benutte fiscale ruimte uit het reiskostenforfait aangewend worden voor een netto uitkering gefinancierd uit het bruto loon.

15b 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 privé-auto 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 privé-overwegingen gebaseerd.

V

De werknemer kan niet worden verplicht tot het gebruik van een privé-auto 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 privé-auto.

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 privé-auto 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 eventueel 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 privé-auto 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.

15c Verhuiskostenvergoeding

De werknemer heeft recht op een belastingvrije vergoeding van verhuiskosten indien:

- 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.

Indien aan deze voorwaarden wordt voldaan, dan zal bij verhuizing een netto vergoeding worden verstrekt maximaal ter grootte van een bruto basissalaris, vermeerderd met de kosten van transport van de inboedel.

15d 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 privé-gesprekken zijn voor rekening van de werknemer, waarbij de werkgever uitgaat van een vaste eigen bijdrage per periode t.b.v. privé-gesprekken. 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 telefoondeclaraties slechts gedeeltelijk te vergoeden.

15e 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 alsook voor het deelnemen aan vergaderingen, worden, voorzover zij in opdracht van de werkgever plaatsvinden, vergoed op basis van het basisuurloon vermeerderd met de aldan geldende overwerktoeslag.

15f Regeling onkostenvergoeding

I

Per periode zal aan functionarissen, die naar het oordeel van de werkgever daarvoor in aanmerking komen, een vaste onkostenvergoeding worden verstrekt. Deze onkostenvergoeding is bestemd voor niet direct aanwijsbare, doch naar verwachting te maken reis-, verblijfs- en representatiekosten. Deze opsomming is niet limitatief.

II

Uitgangspunt van de regeling is dat werknemers die voor een dergelijke vergoeding in aanmerking komen daadwerkelijk kosten maken, respectievelijk dat daadwerkelijk sprake is van representatieve verplichtingen.

III

In verband met fiscale voorschriften terzake geldt in de regeling een zogenaamd declaratieminimum. Een declaratieminimum wil zeggen dat per rekening een bedrag is vastgesteld waaronder de werknemer de gemaakte kosten niet kan declareren.

IV

Bij het bepalen van het niveau van de onkostenvergoedingen zijn de navolgende uitgangspunten gehanteerd:

- a. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de vergoedingen voor:
functionarissen werkzaam in de commerciële buitendienst;
functionarissen in de hogere functiegroepen met meer en regelmatige representatieve verplichtingen.
- b. Het gebruik van consumpties en lunches dient in zekere mate ook het privé-belang van de werknemer. Derhalve zijn de vergoedingsniveaus lager dan de daadwerkelijk te maken kosten.
- c. De navolgende kosten worden onderscheiden:
 - lunch
 - koffie / thee e.d.
 - telefoon / parkeergeld: werknemers die een dienstreis maken, worden regelmatig geconfronteerd met zakelijke gesprekskosten resp. parkeerkosten;
 - representatie: hieronder worden begrepen de kosten die de werknemer maakt als hij de consumpties betaalt voor een cliënt / gesprekspartner, als een presentje of kleine attentie wordt gegeven e.d.

V

Voor de onder lid IVa genoemde functionarissen gelden jaarlijks door de werkgever vast te stellen onkostenvergoedingen en declaratieminima.

VI

In het geval van arbeidsongeschiktheid langer dan drie aaneengesloten betalingsperioden, komt de onkostenvergoeding te vervallen. In alle andere gevallen vervalt de onkostenvergoeding onmiddellijk.

15g Bijdrageregeling ziektekostenverzekering

Vanaf 1 maart 2013 ontvangt iedere werknemer een bijdrage in de kosten van de ziektekostenverzekering van € 20,- bruto per periode.

Artikel 16 Scholing / studieregeling

I

Binnen het kader van een permanente opleiding en ter vergroting van de weerbaarheid van medewerk(st)ers in de arbeidsmarkt wordt jaarlijks een extra collectief budget van scholing toegekend ter grootte van 0,5% van de loonsom. Daarenboven zullen de besparingen die voortvloeien uit de veranderde koppeling tussen beoordelen en belonen (zie Inkomen) aangewend worden voor scholing.

Werkgever is per 1 januari 2006 gefaseerd gestart met een systeem van functioneringsgesprekken. Onderdeel daarvan is om met iedere werknemer ontwikkelingsafspraken (waaronder scholing) te maken.

II

Werknemers kunnen aanspraak doen gelden op vergoedingen voor studiekosten in de gevallen en onder de voorwaarden als omschreven in het studiereglement, dat als bijlage 2 bij deze arbeidsvoorwaarden is gevoegd.

III

Voor de werknemers van Steenderen, Lomm en Cuijk wordt gefaseerd in de tijd een EVC (Erkenning Verworven Competenties) project gestart. Alle medewerkers uit de betreffende groep doen daaraan mee. Voor deze groep wordt per persoon een opleidingsbudget van € 700,- beschikbaar gesteld. Deze medewerkers hebben recht op een tweejaarlijks loopbaangesprek.

IV

Werkgever stelt gedurende de looptijd van de CAO een budget van Euro 50.000 per jaar ter beschikking voor individuele loopbaanchecks en individuele scholing tot een maximum van Euro 2.000 per werknemer.

Gedurende de looptijd van de CAO 2017 - 2019 zal een workshop worden georganiseerd om de gebruikmaking van deze regeling onder de aandacht te brengen en te stimuleren.

Teneinde externe scholing in ploegdienst mogelijk te maken kan de werknemer verzoeken om de bestaande verlofaanspraken op een zodanig tijdstip te genieten dat scholing mogelijk wordt gemaakt. In het najaar van 2017 zullen CAO partijen de uitvoering van de regeling tussentijds evalueren en zonodig aanvullende afspraken maken.

Artikel 17 Pensioenregeling

Voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren, blijft de tot 1 januari 2014 geldende pensioenregeling van kracht.

Met ingang van 1 januari 2014 voor alle werknemers geboren vanaf 1 januari 1950 geldt 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 verhoogd van 3,89% van de pensioengrondslag 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 deeltijdspensioen zal worden opgenomen.
- De pensioenopbouw wordt toegepast tot maximaal € 100.000 pensioenscheppend salaris (niveau 2014 en 2015).

Werkgever heeft het voornemen om de uitvoering van de pensioenregeling per 1 januari 2016 onder te brengen bij Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB). De nieuwe pensioenregeling vanaf genoemde datum wijkt af van het huidige pensioenreglement (bijlage 2). Bijlage 9 beschrijft deze wijzigingen.

Artikel 18 Functiegroepen

De functies van de werknemers zijn op basis van het "Universeel Systeem Berenschot" ingedeeld in functiegroepen. De indeling alsmede het reglement functiewaardering is vermeld in bijlage 4.

Artikel 19 Salarisregeling

19a Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Salaristabel:
het overzicht van de van toepassing zijnde salarissen verdeeld in leeftijds- en functieschalen (zie bijlage 4);
2. Leeftijdsschaal:
de van toepassing zijnde salarissen voor werknemers van 15 tot en met 21 jaar gerelateerd aan de functie-indeling;
3. Functieschaal:
de van toepassing zijnde salarissen voor werknemers van 22 jaar en ouder gerelateerd aan de functie-indeling;
4. Salarisgroep/-schaal:
de bij een functiegroep behorende salarisgroep in de salaristabel;
5. Minimum salaris:
het laagste salaris per 4 weken dat per salarisgroep is vastgesteld en waarop alle werknemers in de betreffende groep minimaal recht hebben;
6. Maximum salaris:
het maximaal in een salarisgroep te bereiken salaris per 4 weken bij een minimaal "voldoende" functievervulling;
7. Periodiek:
het verschil tussen twee opeenvolgende salarissen binnen een salarisgroep;

8. Collectieve salarisverhoging:
een algemene, voor alle werknemers geldende, salarisverhoging over het basissalaris;
9. Individuele salarisverhoging:
een persoonlijke salarisverhoging op basis van het resultaat van de jaarlijkse beoordeling, dan wel een functiewijziging.

19b Functie- en salarisgroepen

I

Bij elk van de 14 functiegroepen hoort een salarisgroep.

II

De salarisgroepen 2 t/m 7 kennen salarisschalen op basis van leeftijd en aansluitend op basis van periodieken. Vanaf 22 jaar zullen verhogingen middels periodieken worden toegekend.

Vanaf salarisgroep 8 komen verhogingen op basis van leeftijd niet meer voor.

In de salarisschalen wordt per salarisgroep het aantal periodieken vermeld waarin het traject van minimum naar maximum wordt afgelegd.

III

De in de salarisschalen voorkomende jeugdschalen worden uitsluitend toegepast voor vakantiekrachten en weekeindkrachten die dagonderwijs volgen. Voor alle overige werknemers, ongeacht de leeftijd, geldt minimaal een salaris dat hoort bij trap 1 van de van toepassing zijnde functiegroep.

19c Communicatie

Iedere werknemer ontvangt bij ingang van deze regeling en bij een individuele salarisaanpassing schriftelijk bericht van de salarisgroep waarin hij op basis van de functiewaardering is ingedeeld en het daarbij behorende salaris.

De salarisschalen 1 tot en met 8 zijn weergegeven in bijlage 4. De salarisschalen 9 tot en met 14 zullen aan de vakvereniging ter beschikking worden gesteld.

19d Indeling in salarisgroep bij indiensttreding

I

Een werknemer wordt bij indiensttreding ingedeeld in de salarisgroep die met zijn functie overeenkomt. De werknemer ontvangt het minimum salaris van deze salarisgroep (trap 1), tenzij op grond van een soortgelijke functie elders (door de werkgever relevant geachte) ervaring is opgedaan; in deze situatie kunnen eventueel extra periodieken worden toegekend.

II

Een werknemer die bij indiensttreding of interne promotie nog niet over de kundigheden / vaardigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van de functie vereist zijn, kan gedurende een nader door de werkgever vast te stellen periode in een lagere salarisgroep worden ingedeeld.

III

De onder lid II genoemde periode bedraagt voor werknemers waarvan de functie is ingedeeld in de functiegroepen 2 tot en met 8 maximaal een half jaar en voor hogere functiegroepen maximaal één jaar.

Indien na afloop of gedurende deze periode blijkt dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend conform het bepaalde onder 20d lid I.

19e Salarisaanpassing

I

Voor de werknemers in de salarisgroepen 2 t/m 7 geldt dat het salaris in de functieschaal per 1 januari van enig jaar met een periodiek zal worden verhoogd, voor zover het maximum van zijn salarisgroep nog niet is bereikt. Noodzakelijk hiervoor is een voldoende functievervulling.

II

De werknemer waarvan de functie is ingedeeld in de salarisgroepen 2 t/m 7 en die blijkens met hem gevoerde beoordelingsgesprekken, die schriftelijk zijn vastgelegd en door de werknemer voor "gezien" zijn ondertekend, "onvoldoende" heeft gefunctioneerd, kan een periodieke stijging onthouden worden.

III

Voor de werknemer waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 8 tot en met 14 is de salarisaanpassing op 1 januari van enig jaar afhankelijk van de beoordelingscore. Daarbij gelden de volgende afspraken.

- Beoordeeld wordt volgens het systeem van werkgever dat door de Ondernemingsraad is goedgekeurd.
- Werknemer heeft één keer per jaar een beoordelingsgesprek;
- De werknemer die nog niet de hoogste periodiek van zijn salarisschaal heeft bereikt, krijgt afhankelijk van de beoordeling al dan niet een periodiek toegekend. Onderstaande tabel geeft de scores weer met daarbij de gevolgen voor het salaris:

Score	Gevolgen salaris
Van 45 % tot 55%	Geen periodiek. Herbeoordeling binnen 6 maanden. Indien de herbeoordeling leidt tot een score van minimaal 55%, volgt vanaf dat moment 0,5 periodiek erbij
Van 55% tot 65%	0,5 periodiek erbij
Van 65% tot 75%	1 periodiek erbij
Van 75% tot 90%	1,5 periodiek erbij
Hoger dan 90%	2 periodieken erbij

- Afhankelijk van de beoordeling kunnen werknemers die de hoogste periodiek in hun salarisschaal hebben bereikt eenmalig een extra verhoging krijgen. De volgende tabel geeft de scores met daarbij de gevolgen voor het salaris:

Score	Gevolgen salaris
Van 60% tot 70%	0,5 periodiek extra*
Van 70% tot 80%	1 periodiek extra *
Van 80% tot 90%	2 periodieken extra*
Hoger dan 90%	3 periodieken extra*

- * Heeft de werknemer deze score 3 jaar achtereen behaald dan wordt het een vast onderdeel van het salaris. Over dit extra salaris worden direct na toekenning alle secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantietoeslag, winstdeling en overwerk) berekend.

IV

Op 1 januari van enig jaar wordt geen periodiek toegekend aan een werknemer in de functieschaal die op of na 1 oktober direct voorafgaand in dienst is getreden.

V

De salarisschalen 2 t/m 14, de feitelijke basissalarissen alsmede de minimum vakantietoeslag worden als volgt verhoogd:

- Op 1 maart 2017 met 1,0%;
- Op 1 juli 2017 met 0,7%;
- Op 1 maart 2018 met 1,0%;
- Op 1 juli 2018 met 0,7%.

19f Herziening van salarisgroep bij definitieve tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie:

De werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld, wordt met ingang van de periode volgend op de periode waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld.

In deze hogere salarisgroep wordt het eerstvolgende hogere salaris gekozen voor zover de salarisgroep hiertoe nog ruimte biedt.

II

Voor de werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerk gesteld en op dat moment nog niet over de kundigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van de functie vereist zijn, geldt het bepaalde in 19d lid II en III.

III

De werknemer wiens functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt per ingangsdatum van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

19g Herziening van salarisgroep bij definitieve tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

I

De werknemer die wegens onbekwaamheid, e.e.a. blijkt een herhaaldelijk onvoldoende beoordeling, of op eigen verzoek in een lagere functiegroep wordt tewerkgesteld, wordt met onmiddellijke ingang in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld. Bij indeling in deze lagere salarisgroep wordt het eerstvolgende lagere salaris gekozen.

II

De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van herclassificatie in een lager ingedeelde functie wordt tewerkgesteld, wordt met onmiddellijke ingang in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld. Bij indeling in deze lagere salarisgroep wordt het eerstvolgende lagere basissalaris gekozen.

Indien het basissalaris zodoende hoger blijkt te zijn dan het maximum basissalaris van de lagere salarisgroep zal, teneinde het oorspronkelijke basissalaris te handhaven, een persoonlijke toeslag (als bedoeld in artikel 20e) gegeven ter grootte van het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het maximum salaris in de lagere salarisgroep.

III

Bij herplaatsing in een lagere functiegroep vanwege medische redenen zal met betrekking tot de vaststelling van het nieuwe basissalaris gehandeld worden conform artikel 19g lid II van de CAO. Met betrekking tot een eventuele ploegentoeslag gelden de bepalingen van artikel 8c van de CAO.

19h Tijdelijke waarneming

I

De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn eigen functie overeenkomt.

II

Indien de tijdelijke, volledige waarneming tenminste 1 volledige aaneengesloten dienst heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor de volgende toeslagen:

- 0,25% van het voor werknemer van toepassing zijnde basissalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 1 groep hoger is ingedeeld;
- 0,375% van het voor werknemer van toepassing zijnde basissalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 2 groepen hoger is ingedeeld;
- 0,50% van het voor werknemer van toepassing zijnde basissalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 3 groepen of hoger is ingedeeld.

Genoemde toeslagen worden niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

Artikel 20 Overgangsregeling

20a Toepassing

Artikel 20 is van toepassing op werknemers die op 31 december 1995 in dienst zijn van de werkgever.

20b Inschaling in de salarisschaal per 01.01.1996

I

Het basissalaris van 31 december 1995 van de werknemer wordt met 1,75% verhoogd en wordt vervolgens vergeleken met het salaris van de van toepassing zijnde salarisgroep in de salaristabel (d.d. 1 januari 1996).

II

Indien het basissalaris zoals vastgesteld onder lid I, tussen twee salarisbedragen van de geldende salarisgroep per 01.01.1996 in ligt, vindt geen aanpassing van het basissalaris plaats. Aanpassing aan het eerst hogere salarisbedrag in de betreffende salarisgroep, vindt plaats per 1 januari 1997.

III

Indien het basissalaris zoals vastgesteld onder lid I, hoger is dan de maximumwaarde van de per 01.01.1996 van toepassing zijnde salarisgroep, dan wordt het meerdere aangemerkt als een Persoonlijke Toeslag (PT).

Het recht op een collectieve salarisaanpassing (zie 20a) blijft bestaan. De salarisaanpassing wordt dan berekend over het maximum bedrag van de van toepassing zijnde salarisgroep.

IV

Indien het basissalaris zoals vastgesteld onder lid I, onder de minimumwaarde van de van toepassing zijnde salarisgroep ligt, dan wordt het inkomen direct tot dit bedrag uit de salarisgroep verhoogd.

V

Indien de werknemer jonger is dan 21 jaar en bij de invoering van de salarisregeling een salaris verdient dat hoger is dan het bedrag dat in de betreffende salarisgroep voor de van toepassing zijnde leeftijd geldt, dan blijft dit hogere salaris gehandhaafd. Dit salaris kan weer stijgen als op grond van stijging van de leeftijd recht bestaat op een periodiek. Onverminderd geldt het bepaalde in lid III.

VI

De op 31 december 1995 in dienst zijnde werknemers met een functie in functiegroep 2 worden ingeschaald in salarisgroep 3.

Werknemers die op of na 1 januari 1996 in dienst treden en een functie vervullen in functiegroep 2 worden ingeschaald in salarisgroep 2.

20c Compensatie ten gevolge van een verlaging van de ploegentoeslag

I

Door een onverkorte toepassing van de ploegendienstpercentages als vermeld onder artikel 8a kan ten opzichte van de tot 01.01.1996 geldende percentages voor de in ploegendienst werkzame werknemers een achteruitgang in inkomen ontstaan.

II

Indien van de onder lid I genoemde inkomensachteruitgang sprake is, dan wordt allereerst gekeken naar de mogelijke ruimte in de van toepassing zijnde salarisschaal om dit inkomensverlies te compenseren. Aldus wordt de inkomensachteruitgang t.g.v. de lagere ploegentoeslag gecompenseerd door de toekenning van een hoger basissalaris.

III

Biedt de salarisschaal onvoldoende ruimte om de inkomensachteruitgang als genoemd onder lid I te compenseren, dan wordt de inkomensachteruitgang t.g.v. de lagere ploegentoeslag gecompenseerd door de toekenning van een Persoonlijke Toeslag.

20d Compensatie ten gevolge van de afschaffing van de koudetoeslag

De inkomensachteruitgang als gevolg van de afschaffing van de koudetoeslag wordt gecompenseerd door de toekenning van een Persoonlijke Toeslag:

- voor de heftruckchauffeurs expeditie diepvries, die regelmatig minimaal 3 uur per dienst werkzaam zijn bij een temperatuur van -15 graden of lager en diensgevolge tot 1 januari 1996 regelmatig recht hadden op uitkering van een koudetoeslag, geldt dat een vast bruto jaarbedrag van € 944, als Persoonlijke Toeslag wordt uitgekeerd;
- voor de overige werknemers geldt dat voorzover over het kalenderjaar 1995 sprake was van een koudetoeslag-uitkering van minimaal € 45,- bruto op jaarbasis, dit bedrag als Persoonlijke Toeslag wordt uitgekeerd.

20e Persoonlijke Toeslag

I

De Persoonlijke toeslag als bedoeld onder artikel 20b lid 3 en 20c lid 3 en 20d, wordt eenmalig nominaal vastgesteld en is niet onderhevig aan collectieve salarisverhogingen.

II

Het bedrag aan Persoonlijke Toeslag wordt uitsluitend meegenomen als grondslag waarover vakantietoeslag (artikel 8h), uitkering bij arbeidsongeschiktheid (artikel 12) en (tijdelijk) ouderdomspensioen (artikel 17) wordt berekend. Voor de vaststelling van alle andere arbeidsvoorwaarden (winstdeling, etc.) vormt de Persoonlijke Toeslag geen onderdeel van de berekeningsgrondslag.

Artikel 21 Collectieve verzekeringen

I

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 en de collectieve Zorgverzekering.

III

Werkgever heeft een collectieve ongevallenverzekering voor haar werknemers afgesloten. De werkgever zal desgevraagd aan de werknemer een kopie van de verzekeringsvoorwaarden verstrekken.

Artikel 22 Parttime werken

I

De werknemer heeft recht op het werken in deeltijd, tenzij zwaarwegende belangen van de werkgever zich hiertegen verzetten. Een en ander zal met de werknemer worden besproken en schriftelijk worden vastgelegd. Bij werken in deeltijd zal op basis van het nieuw overeengekomen aantal uren een gewijzigde arbeidsovereenkomst worden aangegaan. Uitgangspunt voor de nieuw te formuleren arbeidsovereenkomst is dat de arbeidsvoorwaarden naar rato worden toegepast.

II

In het geval de verkorte werktijd in de toekomst op bezwaren mocht stuiten, behoudt de werkgever zich het recht voor, in overleg met de werknemer, de parttime overeenkomst hetzij tijdelijk, hetzij blijvend weer om te zetten in een fulltime dienstverband. Hierbij zal de werkgever een overgangperiode van 3 maanden in acht nemen.

III

Het besluit van een fulltimer om parttime te gaan werken is na effectuering definitief; alsdan kan op geen enkel moment meer aanspraak worden gemaakt op méér arbeidsuren.

Artikel 23 Mobiliteit

Op basis van de meest korte reisafstand (gebaseerd op de meest gebruikelijke route) kunnen werknemers voor maximaal 6 maanden gedetacheerd worden naar een andere Aviko onderneming. Daarbij worden de extra reiskosten woon-werk verkeer à € 0,19 per kilometer vergoed en ontvangt de werknemer per dag één doorbetaald reisuur van 100%.

Artikel 24 Vakbondsfaciliteiten

24a Algemeen

I

Het bedrijvenwerk in de onderneming heeft ten doel een gestructureerde en goede communicatie te realiseren tussen de bij deze CAO betrokken partijen zijnde vakverenigingen en de leden. De functie van het bedrijvenwerk richt zich op de belangenbehartiging van de leden.

II

Uit deze doelstelling vloeit voort, dat het bedrijvenwerk in de onderneming:

- het functioneren van interne of externe, al dan niet wettelijk voorgeschreven communicatie- en overlegstructuren en in het bijzonder de ondernemingsraad, niet zal aantasten;
- de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.

III

Ten behoeve van het bedrijvenwerk wordt door de vakvereniging een Bedrijfsledengroep (BLG), bestaande uit bedrijfscontactpersonen, ingesteld.

Ten behoeve hiervan meldt de vakvereniging het aantal leden per locatie en wijzigingen hierin voorzover dit invloed heeft op de omvang van de BLG.

IV

De vakvereniging deelt de werkgever schriftelijk mede, welke medewerkers aangewezen zijn als bestuursleden van de bedrijfsledengroep alsmede de kaderleden.

V

De werkgever deelt de vakvereniging schriftelijk mede welke bedrijfsfunctionaris namens de werkgever de contacten onderhoudt met de bezoldigde bestuurder van de vakvereniging.

VI

Het contact tussen de werkgever en de vakvereniging blijft verlopen via de gebruikelijke communicatielijnen (de door de werkgever aangewezen bedrijfsfunctionaris en de bezoldigde vakbondsfunctionaris).

Rechtstreeks contact tussen de bedrijfscontactpersoon en de bedrijfsfunctionaris blijft beperkt tot huishoudelijke aangelegenheden met betrekking tot de verleende faciliteiten.

24b Scholing en vorming

De werkgever zal de werknemer op verzoek van diens vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten, tot een gezamenlijk maximum als genoemd onder 24c, lid II.

24c Faciliteiten

I

Werkgever en vakverenigingen zullen in onderling overleg aard, omvang en vorm van de ten behoeve van het bedrijvenwerk te creëren faciliteiten vaststellen. In dit verband wordt gedacht aan:

- a. het beschikbaar stellen en geven van gelegenheid tot het doen van aankondiging en mededelingen betreffende het bedrijvenwerk op de publicatieborden mits gelijktijdig de bedrijfsfunctionaris een kopie hiervan ter hand wordt gesteld;
- b. de mogelijkheid van contact binnen het bedrijf maar buiten werktijd met leden van de vakvereniging;
- c. overleg van bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van diens vakvereniging binnen de locatie, alsmede binnen de werktijd indien zulks niet mogelijk is buiten werktijd;
- d. het beschikbaar stellen van vergaderruimte.

Bestuursleden van de bedrijfsledengroep alsmede kaderleden in de ploegendienst worden in de gelegenheid gesteld 's avonds vergaderingen van de vakverenigingen bij te wonen.

II

Ten behoeve van het bijwonen van statutaire bijeenkomsten, overleg met bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers en scholings- en vormingsactiviteiten stelt de werkgever jaarlijks werkdagen beschikbaar met behoud van salaris. Voor Aviko Steenderen geldt een jaarlijks aantal van 40 werkdagen; voor Aviko Lomm een jaarlijks aantal van 20 werkdagen en voor Aviko Cuijk een jaarlijks aantal van 10 dagen. Verzoeken hiertoe dienen minimaal een week hieraan voorafgaand te worden ingediend door de vakvereniging bij de aangewezen bedrijfsfunctionaris en zullen, indien het de voortgang van de werkzaamheden niet in gevaar brengt, worden gehonoreerd.

III

De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat medewerkers die een functie vervullen in het bedrijvenwerk niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook bij eventueel ontslag jegens hen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor medewerkers die niet een dergelijke functie vervullen.

IV

Indien de werkgever wil overgaan tot ontslag van een lid van de bedrijfsledengroep/kaderlid, kan de arbeidsverhouding niet worden beëindigd dan na voorafgaande toestemming van de Kantonrechter.

Deze verleent de toestemming slechts dan, indien hem aannemelijk voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met het vervullen van de hiervoor genoemde functie.

Bedoelde toestemming is niet vereist wanneer beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

V

Werkgever zal desgevraagd de vakbondscontributie op een fiscaal vriendelijke wijze verrekenen.

24d Geldelijke bijdrage werkgever

Werkgever stelt voor het lopende contract een vakbondsbijdrage ter beschikking ter grootte van € 20,06 maal het aantal FTE's. Daarbij geldt als voorwaarde dat de vakbonden zich zullen onthouden van voor werkgever schadelijke publiciteit.

24e Opschorting

Het onder a tot en met c gestelde kan worden opgeschort ingeval door het bedrijvenwerk in strijd wordt gehandeld met het gestelde onder a tot en met c, dan wel de vakvereniging zich niet aan de gestelde regels of afspraken houdt of zich in een conflictsituatie met de werkgever bevindt.

Artikel 25 Tussentijdse wijzigingen

25a

Indien een bijzondere wijziging van algemeen sociaal/economische aard in Nederland zich voordoet, kan op verzoek van een van de partijen tussentijdse wijziging van deze overeenkomst aan de orde worden gesteld.

25b

Indien over de voorgestelde wijziging binnen twee maanden nadat deze aan de orde is gesteld, geen overeenstemming is bereikt, is de partij welke de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 26 Protocol

Buiten de CAO zoals overeengekomen voor de periode 1 maart 2017 tot 28 februari 2019 zijn partijen betrokken bij deze CAO nog het volgende overeengekomen voor de duur van de CAO:

- I Met betrekking tot het levensfasebewust personeelsbeleid, waaronder de gezondheid- en belastbaarheidcheck, zal het activeringsbeleid op de ingeslagen weg worden voortgezet.
- II **Werkdruk en uitzendarbeid**
Het onderzoek naar de werkdruk en verlichting van de ploegendiensten is opgestart. De projectgroep zal de inzet van uitzendkrachten bij het onderzoek naar werkdruk betrekken en meenemen in de aanbevelingen aan CAO partijen, waarbij Aviko het algemene uitgangspunt hanteert dat structureel werk wordt uitgevoerd door vaste krachten. Tevens zullen de opkomstdagen bij studie worden betrokken.

Naar aanleiding van de aanbevelingen van de projectgroep kan de CAO tussentijds aangepast worden.
- III Indien het ziekteverzuim duurzaam hoger is dan 5%, zullen collega's van andere afdelingen dan wel uitzendkrachten worden ingezet om de mogelijkheden van vrijaf te handhaven.
- IV **Uitzendkrachten**
Werkgever zal uitsluitend werken met uitzendbureaus die onvoorwaardelijk kunnen aantonen dat de positie van uitzendkrachten wordt beschermd en aan alle wettelijke verplichtingen wordt voldaan. Werkgever is aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden door het uitzendbureau.
Aviko handhaaft haar beleid om flexkrachten op structurele functies voldoende doorstroming te bieden. In dat licht blijven de bestaande afspraken ter zake ongewijzigd van kracht.
- V In het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen zal tussen de vakorganisaties en de werkgever op initiatief van de vakorganisaties een verkennend gesprek plaatsvinden.
Werkgever zal het schoonmaakprotocol naleven.
- VI **Flexibiliseringselementen CAO Aviko**

De werknemer kan onder voorbehoud van de fiscale faciliteiten ter zake zijn arbeidsvoorwaardenpakket als volgterschikken:

Pensioenregeling

- In de eerste jaren van de pensioenuitkering een hoger pensioen dan in de latere jaren;
 - een andere verdeling tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen;
 - op een eerder dan wel later tijdstip met pensioen gaan;
- Deeltijd pensioen: Aviko zal werknemers rond hun 54^e verjaardag schriftelijk informeren over de mogelijkheid van een deeltijdpensioen bij Aviko. Desgewenst zal Aviko werknemers nadere informatie verschaffen en een eerste financieel advies verstrekken.
 - Vakantiedagen kunnen bijgekocht of verkocht worden.
 - Een fiets van de zaak kan aangeschaft worden via financiering uit bruto loon of de bruto geldswaarde van vakantiedagen. Dit geeft een fiscaal voordeel.
 - De vakbondscontributie zal fiscaal worden gefaciliteerd.

VII

Werkgever zal haar beleid t.a.v. beschermde functies ongewijzigd handhaven. Gedurende de looptijd van de CAO 2015-2016 zal het aantal Wajongers / mensen met een arbeidshandicap t.o.v. het huidige aantal worden uitgebreid met 4.

VIII

Indien het grootste deel van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is verstreken en er wederzijds een intentie bestaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan, kan een hypotheekverklaring worden afgegeven.

Garantiebanen

Aviko zal in het najaar van 2017 het onderwerp garantiebanen (voor mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen) opnieuw tussen CAO partijen op de agenda zetten en conform de geldende regelgeving handelen.

WGA-premie

Van de mogelijkheid voor Aviko 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 2017-2019 geen gebruik worden gemaakt.

Reparatie WW/WGA

CAO partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 2013 en de daarop gebaseerde vervolgafspraken en aanbevelingen. Daarvoor worden in de looptijd van de CAO aanvullende afspraken gemaakt.

Artikel 27 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze CAO treedt in werking op 1 maart 2017 en eindigt op 28 februari 2019 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partijen ter ener zijde:

Partijen ter andere zijde:

Aviko B.V.
Directie

C.N.V. Vakmensen te
Utrecht

en

en

Aviko Potato B.V.
Directie

F.N.V. Bondgenoten te
Utrecht

BIJLAGE 1

STUDIEREGLEMENT

Artikel 1 Definities

1a Definities

Voor wat betreft de definities van dit reglement wordt verwezen naar de definities als vermeld in artikel 1, deel I van deze CAO.

1b Aanvullende definities:

- a. studiekosten:
- inschrijfkosten;
 - school/leskosten;
 - kosten voor verplicht voorgeschreven boeken en ander lesmateriaal;
 - tentamen/examengeld;
 - reiskosten voor de afstand woonplaats naar cursusplaats op basis van de kosten voor openbaar vervoer, laagste tarief.
- b. cursussen:
alle mogelijke vormen van opleiding, vorming en training.

1c Toepassing

I
Dit reglement is van toepassing op werknemers die voor onbepaalde tijd werkzaam zijn voor werkgever.

II
Dit reglement kan van toepassing verklaard worden op werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Een dergelijke toepasselijkheidverklaring dient te worden opgenomen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 Vergoeding kosten cursus

2a Algemeen

I
In opdracht van werkgever dan wel op initiatief van de werknemer kan een cursus gevolgd worden die geheel dan wel gedeeltelijk vergoed kan worden door de werkgever.

II
Met betrekking tot de vergoeding van een cursus dient een onderscheid gemaakt te worden tussen:

- cursussen die in opdracht van de werkgever gevolgd worden (zie artikel 2b);
- cursussen die op initiatief van de werknemer gevolgd worden (zie artikel 2c).

2b Cursussen die in opdracht van de werkgever gevolgd worden

In dit geval komen de studiekosten geheel voor rekening van de werkgever.

2c Cursussen die op initiatief van de werknemer gevolgd worden

I
Bij de bepaling van de studiekostenvergoeding wordt gekeken naar de toekenningvereisten als gesteld in artikel 2d van dit reglement.

II
De tegemoetkoming in de studiekosten bedraagt 50% van de studiekosten.

III
Om voor een vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer een aanvraag hiertoe in te dienen via de directe chef bij de afdeling Personeel & Organisatie.

IV
De afdeling Personeel & Organisatie zal op basis hiervan een "advies studiekostenvergoeding" opstellen dat ter beoordeling naar de directie gaat. De afdeling Personeel & Organisatie zal de werknemer en diens directe chef berichten over de beslissing van de directie.

2d Toekenningsvereisten

I

Of in bestaande gevallen een studiekostenvergoeding zal worden toegekend staat ter beoordeling van de directie nadat deze daaromtrent geadviseerd is door de directe chef alsook de afdeling Personeel & Organisatie.

II

Bij de beoordeling of een studiekostenvergoeding zal worden toegekend, neemt werkgever onder andere de navolgende punten in ogenschouw:

- Is de cursus van belang voor de functie die uitgeoefend wordt of gaat worden?
- Is de cursus van belang voor de werkgever?
- Valt redelijkerwijs te verwachten dat de studie binnen de daarvoor gestelde termijn wordt volbracht?
- Zal de studie plaatsvinden onder bevoegde leiding?
- Leidt de studie tot het behalen van een diploma, getuigschrift of andere verklaring waarvan de waarde door werkgever wordt erkend?
- Kosten en duur van de cursus.

III

Een studiekostenvergoeding wordt slechts verstrekt indien niet reeds een beurs of andere ondersteuning in de studiekosten wordt genoten dan wel redelijkerwijs anderszins kan worden verkregen.

Artikel 3 Vergoeding van kosten herhalingscursus

I

Voor het volgen van een herhalingscursus na het niet behalen van een examen wordt 75% van de eerder toegekende vergoeding betaald.

II

Wanneer een werknemer ook na het volgen van een herhalingscursus de studie niet met goed gevolg afrondt, dat wil zeggen niet met het behalen van een diploma, getuigschrift of daarmee overeenkomende verklaring, zal in principe geen verdere studiekostenvergoeding voor die studie worden verstrekt.

Uitsluitend in het geval ook na het volgen van een herhalingscursus een cursus niet met goed gevolg wordt afgerond staat het werknemer vrij via de afdeling Personeel & Organisatie in contact te treden met werkgever, waarna deze in individuele gevallen kan besluiten verdere studiekosten alsnog (gedeeltelijk) te voldoen.

Artikel 4 De studieovereenkomst

I

Van elke cursus waarvan geheel dan wel gedeeltelijk de kosten vergoed worden, wordt een studieovereenkomst opgesteld.

II

Deze studieovereenkomst bevat onder meer informatie over de werknemer, de te volgen studie, de studiekosten, de vergoeding.

III

De studieovereenkomst omvat daarnaast dit studiekostenreglement.

IV

De studieovereenkomst dient voor aanvang van de cursus ter goedkeuring door de werknemer en de afdeling Personeel & Organisatie te worden ondertekend.

Artikel 5 De studiekosten

5a Vergoeding studiekosten

Het toegekende percentage studiekostenvergoeding is van toepassing op alle in de definitie onder 1b genoemde studiekosten.

5b Declaratie studiekosten

I

De kosten, welke niet rechtstreeks door de werkgever aan de cursusinstelling betaald worden, dienen gedeclareerd te worden door middel van het daarvoor bestemde formulier bij de afdeling Personeel & Organisatie.

II

Op dit declaratieformulier dient vermeld te worden:

- welke cursus het betreft;

- welke soort kosten het betreft.

III

Daarnaast dienen bewijsstukken zoals nota's, kwitanties en/of betalingsbewijzen etc. bijgevoegd te worden.

5c Uitbetaling studiekosten

Uitbetaling van de gedeclareerde studiekostenvergoeding geschiedt gelijktijdig met de salarisafrekening via de Salarisadministratie.

Artikel 6 Cursus/examen/practicumdagen

I

In principe dienen cursussen buiten werktijd te worden gevolgd.

II

Eventueel noodzakelijk te verzuimen werktijd als gevolg van een cursus zal op basis van hetzelfde percentage vergoed worden als de overige kosten.

Dit betekent dus dat bij een gedeeltelijke kostenvergoeding ook de verzuimdagen gedeeltelijk voor rekening komen van de werkgever. Voor de resterende tijd dienen in voorkomende gevallen verlofdagen opgenomen te worden.

III

Het in artikel 6 lid II van dit deel gestelde is ook van toepassing op eventuele examen- en practicumdagen.

Artikel 7 Studietermijn

I

In de studieovereenkomst zal worden opgenomen de duur van het tijdvak dat redelijkerwijs voor het volbrengen van de studie als normaal moet worden beschouwd.

II

De studietermijn kan worden verbroken in de gevallen als genoemd in artikel 10, lid II van dit reglement.

III

De studietermijn kan op verzoek van de werknemer worden verlengd:

- in geval van ziekte met zodanige termijn als de werkgever redelijk voorkomt;
- in bijzondere gevallen zulks ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 8 Studeren in werktijd

Het is niet toegestaan om te studeren onder werktijd. Huiswerk e.d. dient dus altijd in de eigen tijd verricht te worden.

Artikel 9 Verplichtingen van de werknemer

I

De werknemer is verplicht de studie naar vermogen te verrichten.

II

De werknemer dient de afdeling Personeel & Organisatie regelmatig te informeren over de gemaakte vorderingen. Dit betekent in de praktijk dat puntenlijsten etc. overlegd dienen te worden aan de afdeling Personeel & Organisatie.

III

De werknemer is verplicht na afloop van de cursus een kopie van het diploma of certificaat te overleggen aan de afdeling Personeel & Organisatie,

IV

De werknemer is verplicht onderbreking, opschorting of voortijdig beëindigen direct te melden aan de afdeling Personeel & Organisatie (zie ook artikel 10). De werkgever is bevoegd na overleg met de werknemer inlichtingen bij het opleidend instituut in te winnen.

Artikel 10 Voortijdige beëindiging cursus

I

Bij het voortijdig afbreken van een studie door omstandigheden die buiten de schuld of invloedssfeer van werknemer liggen, zal door de werkgever van geval tot geval worden beoordeeld in hoeverre de studiekostenvergoeding aan de werkgever dient te worden gerestitueerd.

II

De aan werknemer toekomstige faciliteiten en de studiekostenvergoeding op basis van dit reglement komen te vervallen indien de werknemer wegens aan hem te wijten omstandigheden onvoldoende vorderingen maakt en daardoor niet in staat kan worden geacht de studie in normale tijd te volbrengen.

III

In het onder artikel 10 lid II bedoelde geval kan 50% van de reeds vergoede kosten teruggevorderd worden. Over het terugvorderen beslist de directie na advies van de directe chef en de afdeling Personeel & Organisatie.

IV

Bij uitzondering kan de toepassing van de regeling worden opgeschort. Het totaal der studiekostenvergoeding zal echter nimmer meer bedragen dan de op basis van de studieovereenkomst bij normale voortgang toegekende totaalvergoeding.

Artikel 11 Terugbetalingsregeling

I

De terugbetalingsregeling (artikel 11 lid III) is altijd van toepassing indien het een cursus betreft die op eigen initiatief gevolgd werd.

II

Is er sprake van een cursus die in opdracht van het bedrijf gevolgd werd dan zal, voor aanvang van de studie, door de directe chef en de afdeling Personeel & Organisatie beslist worden of de terugbetalingsregeling (artikel 11 lid III) van toepassing is.

III

Als een werknemer tijdens de cursus of binnen 1 jaar na afloop van de cursus, op eigen verzoek het dienstverband beëindigt dient 100% van de ontvangen vergoeding te worden terugbetaald.

Binnen 2 jaar geldt een terugbetaling van 67%.

Binnen 3 jaar geldt een terugbetaling van 33%.

Na 3 jaar is geen terugbetaling meer verschuldigd.

IV

Indien een werknemer een studiekostenvergoeding heeft ontvangen, dan zal het bedrag dat de werknemer bij beëindiging van het dienstverband op eigen verzoek aan werkgever dient terug te betalen, het bedrag van 2,75 maal het periode-inkomen niet overschrijden.

BIJLAGE 2

PENSIOENREGLEMENT

Artikel 1	Begripsomschrijvingen	
Artikel 2	Deelnemerschap	
Artikel 3	Informatieverstreking	
Artikel 4	Pensioenrechten en pensioenaanspraken	
Artikel 5	Pensioensalaris	
Artikel 6	Franchise	
Artikel 7	Pensioengrondslag	
Artikel 8	Deelnemersjaren	
Artikel 9	Ouderdompensioen	
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	45
Artikel 16	Fiscale maxima pensioenen	
Artikel 17	Ingang van het ouderdompensioen voor de standaard pensioendatum	
Artikel 18	Uitstel van de pensioendatum	
Artikel 19	Deeltijdpensioen	
Artikel 20	Herschikking van pensioenaanspraken	
Artikel 21	Variabilisering	48
Artikel 22	Beëindiging van het deelnemerschap	
Artikel 23	Waardeoverdracht en afkoop	48
Artikel 24	Pensioenverevening	
Artikel 25	Bijzonder partnerpensioen	
Artikel 26	Toeslagverlening	
Artikel 27	Collectieve beschikbare premie	
Artikel 28	Wijziging van deze pensioenregeling	51
Artikel 29	Verzekeringen	52
Artikel 30	Uitgesloten risico's	52
Artikel 31	Afkoop, vervreemding, zekerheidstelling	
Artikel 32	Samenloop met bedrijfstakregelingen	
Artikel 33	Onvoorziene gevallen	52
Artikel 34	Overgangsbepalingen	
Artikel 35	Inwerkingtreding	54
Bijlage I	Flexibiliseringsfactoren	
Bijlage II	Afkoopvoeten	
Bijlage III	Conversiefactoren	

Artikel 1 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;
arbeidstijd	:	de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidstijd;
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 arbeidstijd van de deeltijdwerker en de noemer gelijk is aan de arbeidstijd die behoort bij een volledige dienstbetrekking;
deeltijdwerker	:	de deelnemer voor wie de arbeidstijd minder bedraagt dan de arbeidstijd 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">de man of vrouw van wie het huwelijk met de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerde is geëindigd door echtscheiding of door ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed;de man of vrouw van wie het geregistreerde partnerschap met de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerde is geëindigd anders dan door de dood, vermissing of omzetting in een huwelijk;de man of vrouw van wie de gezamenlijke huishouding met de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerde is geëindigd anders dan door overlijden dan wel het aangaan van een huwelijk of geregistreerd partnerschap met dezelfde partner als waarmee de gezamenlijke huishouding bestond;

	:	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;
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	:	<ul style="list-style-type: none"> a. de datum waarop de echtscheidingsbeschikking is ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand; b. 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; c. de datum waarop de rechtelijke uitspraak na de ontbinding van het geregistreerd partnerschap, is ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand; d. 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; e. de datum waarop de partners die een gezamenlijke huishouding voerden, hun gezamenlijke huishouding hebben beëindigd;
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.

Artikel 2 Deelnemerschap

- 1 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.
- 2 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.
- 3 Werknemers die niet voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde als genoemd in lid 1 sub c worden als aspirant-deelnemer in deze regeling opgenomen.
- 4 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.
- 5 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.
- 6 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.

Artikel 3 Informatieverstrekking

- 1 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.

- 2 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.
- 3 Het fonds verstrekt de (gewezen) deelnemer, de ex-partner en de pensioengerechtigde op verzoek de informatie als bedoeld in artikel 46 van de Pensioenwet.
- 4 Het fonds verstrekt de informatie als bedoeld in dit artikel met inachtneming van de regels die daartoe bij en krachtens de Pensioenwet zijn gesteld.
- 5 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.
- 6 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.
- 7 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.
- 8 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.

Artikel 4 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.

Artikel 5 Pensioensalaris

- 1 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.
- 2 Het pensioensalaris is gelijk aan de som van:
 - a. het per de peildatum geldende bruto basis jaarsalaris;
 - b. de ploegentoeslag;
 - c. de persoonlijke toeslag, voor zover bepaald in de CAO of als onderdeel van een arbeidsvoorwaardelijke regeling die voor de deelnemer van toepassing is;
 - d. consignatietoeslag;
 - e. toeslag voor bijzondere arbeidstijden;
 - f. 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.

- 3 Voor een deeltijdwerker wordt voor de vaststelling van de pensioengrondslag het pensioensalaris herrekend naar het pensioensalaris dat bij de volledige arbeidstijd zou hebben gegolden.
- 4 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.
- 5 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.

Artikel 6 Franchise

- 1 Voor de toepassing van dit reglement wordt jaarlijks per de peildatum een franchise vastgesteld.
- 2 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.

Artikel 7 Pensioengrondslag

- 1 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.
- 2 De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioensalaris verminderd met de franchise.
- 3 Negatieve pensioengrondslagen worden op nul gesteld.

Artikel 8 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 opnemingsdatum 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 diensttijd in de zin van artikel 10a van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en artikel 19 van de Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 9 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.

Artikel 10 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 ouderdomspensioen 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.

Artikel 11 Tijdelijk partnerpensioen

- 1 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.

- 2 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.

Artikel 12 Wezenpensioen

- 1 Het jaarlijks wezenpensioen bedraagt voor ieder daarvoor in aanmerking komend kind 14% 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 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.

Artikel 13 Uitbetaling van de pensioenen

- 1 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.
- 2 De pensioenen worden uitbetaald aan de volgende pensioengerechtigden:
 - a. het ouderdompensioen aan de gepensioneerde, met dien verstande dat ingeval van pensioenverevening het aan de ex-partner toekomende deel van het ouderdompensioen 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.
- 3 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.
- 4 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.
- 5 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.
- 6 Alle uitkeringen geschieden in de in Nederland geldende valuta.

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheidspensioen

- 1 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.
- 2 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.

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

Graad van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage
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.

- 4 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.
- 5 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.

Artikel 15 Voortzetting pensioenopbouw bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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:

Graad van arbeidsongeschiktheid	Mate van voortzetting van pensioenopbouw
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.

- 4 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.

- 5 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.
- 6 Perioden waarin de arbeidsongeschiktheid met minder dan vier weken is onderbroken worden voor de toepassing van dit artikel samengeteld.
- 7 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.
- 8 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.

Artikel 16 Fiscale maxima pensioenen

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

Artikel 17 Ingang van het ouderdomspensioen voor de standaard pensioendatum

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 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.

Artikel 18 Uitstel van de pensioendatum

- 1 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.
- 2 Uitstel van de pensioendatum is uitsluitend mogelijk:
- Zolang de deelnemer nog een dienstbetrekking met onverminderde arbeidsduur met de aangesloten onderneming heeft; en
 - 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.
- 3 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.
- 4 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.

- 5 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.
- 6 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.

Artikel 19 deeltijdpensioenen

- 1 De deelnemer heeft de mogelijkheid het ouderdomspensioen gedeeltelijk vóór en/of na de standaard pensioendatum te laten ingaan. Aldus ontstaat een deeltijdpensioen.
- 2 Het deeltijdpensioen dient minimaal 20%, of dit percentage verhoogd met een veelvoud van 10%-punt, te bedragen van het ouderdomspensioen 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 ouderdomspensioen minder bedraagt dan 20% van het ouderdomspensioen waarop de deelnemer en/of gepensioneerde aanspraak en recht heeft op grond van deze regeling, gaat dat deel van het ouderdomspensioen in.
- 3 Het deeltijdpensioen kan niet eerder ingaan dan op de 60-jarige leeftijd van de (gewezen) deelnemer.
- 4 Gedeeltelijke uitstel van het ouderdomspensioen 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 ouderdomspensioen onmiddellijk in. Artikel 18 lid 2 onderdeel b is van overeenkomstige toepassing.
- 5 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.
- 6 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.

Artikel 20 Herschikking van pensioenaanspraken

- 1 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 ouderdomspensioen 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 ouderdomspensioen.
- 2 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 ouderdomspensioen.
 - 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 ouderdomspensioen automatisch toegepast. Indien de (gewezen) deelnemer geen partner heeft, dient hij ten bewijze hiervan een recent uittreksel uit het bevolkingsregister te overleggen.
- 3 Ten aanzien van de mogelijkheid tot herschikking als bedoeld in lid 1 sub b gelden de volgende bepalingen:
 - a. De mogelijkheid tot uitruil van ouderdomspensioen 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 ouderdomspensioen voor extra partnerpensioen geldt niet voor het deel van een ouderdomspensioen waarop een recht op uitbetaling rust als bedoeld in artikel 2 van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding.
- 4 Herschikking geschiedt op basis van door het bestuur vastgestelde rekenregels. Deze rekenregels en de geldigheidsduur daarvan zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.

- 5 Indien de deelnemer zijn pensioen wil herschikken dient hij dit minimaal zes maanden voor de pensioendatum kenbaar te maken aan het fonds.
- 6 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.

Artikel 21 Variabilisering

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 De variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen als bedoeld in lid 1 heeft geen gevolgen voor het meeverzekerde partnerpensioen en wezenpensioen.
- 5 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.
- 6 De keuze voor variabilisering, dient uiterlijk drie maanden voor de gewenste pensioendatum schriftelijk te worden medegedeeld aan het fonds en is daarna onherroepelijk.

Artikel 22 Beëindiging van het deelnemerschap

- 1 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.
- 2 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.

Artikel 23 Waardeoverdracht en afkoop

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 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.

Artikel 24 Pensioenverevening

- 1 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:
 - a. 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;
 - b. op het tijdstip van scheiding het deelnemerschap zou zijn geëindigd anders dan door pensionering of overlijden.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 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.
- 5 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.
- 6 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.
- 7 Bij de toepassing van dit artikel zullen de bepalingen van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding in acht worden genomen.
- 8 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.
- 9 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.
- 10 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.

Artikel 25 Bijzonder partnerpensioen

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 Het bepaalde in lid 1 en 2 is niet van toepassing als:
 - a. het geregistreerd partnerschap eindigt door overlijden, vermissing of door omzetting in een huwelijk;
 - b. 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;

- c. 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.
- 5 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:
- a. het fonds bereid is een eventueel uit die overdracht voortvloeiende wijziging van het risico te dekken;
 - b. de vervreemding onherroepelijk is; en
 - c. dit wordt overeengekomen bij notarieel verleden akte.

Artikel 26 Toeslagverlening

- 1 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% .
- 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.
- 3 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:
- a. de ingegane pensioenen alsmede de meeverzekerde, niet ingegane pensioenen;
 - b. de pensioenaanspraken van de gewezen deelnemers;
 - c. de aanspraken op bijzonder partnerpensioen.
- 4 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.
- 5 Het bestuur stelt een beleid voor toeslagverlening vast in overeenstemming met de uitvoeringsovereenkomst en het bepaalde bij en krachtens de Pensioenwet.
- 6 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.

Artikel 27 collectieve beschikbare premie

- 1 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.
- 2 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.

- 3 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.
- 4 Het fonds stelt op de in dit lid genoemde momenten met inachtneming van de Pensioenwet de kostendekkende premie vast ten aanzien van de deelnemers die bij die werkgever een dienstbetrekking hebben.

Voor vaststelling van de kostendekkende premie gelden de volgende uitgangspunten:

- a. De premie die actuariel 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. De premie die actuariel benodigd is voor de toegekende toeslag uit hoofde van artikel 26 lid 1 wordt vastgesteld op basis van de grondslagen van de ABTN.

De kostendekkende premie wordt vastgesteld per 1 januari van het kalenderjaar en definitief per 31 december van het kalenderjaar. Daarnaast wordt de kostendekkende 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.

- 5 De bij het fonds te verwerven aanspraken worden gefinancierd op basis van de kostendekkende premie. Het fonds stelt jaarlijks aan het eind van ieder kalenderjaar een overzicht vast met daarop per deelnemer de betaalde vaste premie en de kostendekkende premie.
- 6 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 kostendekkende 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.
- 7 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.
- 8 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 kostendekkende premie dat niet kan worden voldaan uit de vaste premie.
- 9 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.
- 10 Aan het eind van ieder kalenderjaar wordt het deel van de vaste premie dat niet is gebruikt voor financiering van de kostendekkende premie toegevoegd aan de Bestemmingsreserve CDC.

Artikel 28 Wijziging van deze pensioenregeling

- 1 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.
- 2 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.

Artikel 29 Verzekeringen

- 1 Het fonds kan ter dekking van de pensioenverplichtingen verzekeringen sluiten bij een verzekeraar, in welk geval het fonds als bevoordeelde zal worden aangewezen. Het bestuur heeft echter het recht de pensioengerechtigde als bevoordeelde aan te wijzen.
- 2 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.
- 3 Dwingendrechtelijke bepalingen bij of krachtens de Pensioenwet zijn mede op de (her)verzekeringen van toepassing.

Artikel 30 Uitgesloten risico's

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.

Artikel 31 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.

Artikel 32 Samenloop met bedrijfstakregelingen

- 1 Indien een deelnemer in de zin van deze regeling tevens op verplichte gronden deelneemt aan een bedrijfstakpensioenregeling 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.
- 2 Verlagen 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.
- 3 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 pensioenaanspraken worden beschouwd als de premievrije aanspraken als bedoeld in artikel 21.

Artikel 33 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 34 Overgangsbepalingen

A. OVERGANGSBEPALINGEN WET VPL

- 1 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.
- 2 Voor deelnemers als bedoeld in lid 1 zijn per 1 januari 2006 voorwaardelijke overgangsaanspraken op ouderdompensioen en partnerpensioen berekend volgens de navolgende systematiek:
 - a. Voor de deelnemer is een fictieve aanspraak op tijdelijk ouderdompensioen 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 actuariel 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.
- 3 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:

Graad van arbeidsongeschiktheid	Mate van voortzetting van pensioenopbouw
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

1. 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.
2. 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.

- 3 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.

Artikel 35 Inwerkingtreding

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 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.
- 5 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.
- 6 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.
- 7 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 Ouderdompensioen (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 ouderdompensioen

Indien de (gewezen) deelnemer kiest voor eerdere ingang van zijn ouderdompensioen als bedoeld in artikel 17, kan op diens verzoek op grond van artikel 21 op de pensioendatum het op dat moment tot uitkering komende ouderdompensioen worden omgezet in een ouderdompensioen 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 AFKOOPTOETEN

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 uitruikbaar 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 uitruikbaar
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

BIJLAGE 3

FUNCTIEGROEPEN EN REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING

1. FUNCTIEGROEPENSTRUCTUUR

Gr.	PRODUCTIE	TECHNIEK	R &D/ KD	COMMERCE
2	0640 alg. prod. mw			
3	0720 heftr. chauf prod			
4	0620 mw inpak vlokken	2250 technisch mw A	3022 medw. Kwal. dienst	4530 reclame medw
	0660 oper. dozmach.			
	0675 mw sorteerbdr			
	0810 heftr chauf Lomm			
5	0680 lijnoperator	2181 materiaal beheerder		
	0780 procesoperator	2140 mont. Mech B		
	0550 sorteerman/chauf. Lomm			
	0870 koelcel operator			
	0700 palletiseerder			
	2190 Magazijnbeheerd. Prod			
6	0580 keurmeester sort bdr	2120 mont. Mech A	3080 kwaliteitscontroleur	3545 medw. Rebate
	0860 allround operator		3002 medw. QC	3563 medw. CO
	0970 meew voorm verpak		0061 medw. I&PO	
	9955 meew voorm sort bdr			
	610 procesoperator A (Lomm)			
7		2090 mont. Electrobest A	3001 medw QA	3540 client service medew.
		2570 operator WKC	0040 procesengineer Lomm	3567 ass. Comm. Coord.
				5005 ass. inkoop
8	0560 ploegleider	2290 energie specialist	2580 jr S&H coor. Cuijk Lomm	4080 service merchandiser
	1141 productieplanner vers	2291 energiebeh (Lomm)	3003 kwal. coord. AKV	4510 marketing ass.
		2292 productietechnicus	2590 kwaliteit-& milieu coor	3543 rebate coordinator
				3566 jr demand planner
				3555 ass. Creditmanager
				9972 private label coordn.
				3546 CS medew export
				7532 ass. commercieel controll
				4514 jr man print & packaging
				3544 cluster coordinator
9	0541 ass. productieleider	2131 chef TD utiliteit	3011 quality supervisor	4040 vertegenwoordiger
	0830 ploegleider Lomm/st 4	2070 groepsleider TD Lomm	3090 quality engineer	3550 creditmanager
		2550 medw. TD/projecten	3042 system engineer	4512 jr. productmanager
		2270 maintenance engin.	3045 project medew QM	4515 man p&pack.devel.
		2130 chef TD onderhoud		4511 communicatie manager
				4544 jr. brand manager Retail
				3562 demand planner
				3547 cluster coordinator Export
10			0052 productontw. A	4020 account manager
			3041 QA manager	5010 inkoper
			3060 hoofd KD (Lomm/Cuijk)	3560 comm. Coord
			3044 QC manager	
			0100 procestecnoloog	
			3012 quality supervisor IKA	
11	0845 hoofd productie (deelnm.)	9951 Chef TD (Cuijk)	0105 sr procestecnoloog	4050 area manager
				3561 manager CO
				4542 sr channel marketeer
				4539 sr productmanager
				4023 sr accountmanager
				4547 sr trade marketeer
12	0540 productieleider Steenderen	2530 hoofd TD projecten		3530 cluster manager
	0545 project man operations	2030 Hoofd TD Lomm		4021 export man. AMFE
				4545 sr brand manager Retail
13			3040 Gen. quality manager	4060 sr area manager Retail NL
				4552 mngr. strategy development
14			0010 Hoofd I&PO	4010 general sales manager
				9969 manager inkoop
			0110 manager PR&TE&E	4520 marketing manager

BIJLAGE 3**FUNCTIEGROEPEN EN REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING****1. FUNCTIEGROEPENSTRUCTUUR**

Gr.	ADM & AUTM	LOGISTIEK	OVERIG
2			0590 mw huish. Dienst
3	7130 adm. Medew. D		0730 mw terreindienst
4	7120 adm. Medew. C	1070 embal. Mw	1040 portier
		9954 medew expeditie	5550 rec./telef Aviko
		1150 heftruck chauffeur exp	
5	7110 adm. Medew B		
	7090 medw. Aardappel adm		
6		1080 vrieshuisoperator	7140 secretaresse
		1105 ass planning vers	
7	7100 adm. Medew A	1060 trans. ord. beh.	7160 Dir. Secretaresse
	6070 Adm. Medew. Deeln.	1050 chef emballage	5572 TPM medewerker
		3572 junior transportplanner	7540 management assistant
8	7104 Ass fin. controller Aviko	3570 transportplanner	5540 salarisadministratie
		1104 coördinator SC vers	5525 junior personeelsfunc
		1108 jr sc planner	9947 TPM coördinator
		1021 chef exp. deeln.	
9	6640 business proces cons	1035 verpakkingsdeskundige	5530 personeelsfunctionaris
	6010 ass. concern controller	1020 chef expeditie diepvries	5571 TPM coördinator
	7105 manager fin. Adm.	1107 sc engineer	
		1106 sc planner	
10			5560 sr personeelsfunctionaris
		1110 supply network planner	1515 veiligheidskundige
		1109 proj. manager SC planning	
11		1102 manager SC support	5565 manager P&O Rixona/pers
		1101 manager SC planning	
12	7500 prod controller Fritesbedr.	1010 manager D&S and Pr	
	7530 controller deelnemingen	3575 transportmanager	
	7531 commercieel controller		
13	7501 Financal controller Aviko		7230 manager speciale projecten
			4021 exportman EM EA
14	6620 ICT Manager		

2. REGLEMENT M.B.T. DE INVOERING EN TOEPASSING VAN FUNCTIEWAARDERING

2.1 Invoering

Invoering van het functiewaarderingssysteem heeft plaatsgevonden in de maand mei 1994.
Iedere werknemer heeft aansluitend informatie ontvangen m.b.t. de voor hem/haar van toepassing zijnde:

- functienaam;
- functiebeschrijving;
- functiegroep.

2.2 Meerdere functies

Indien de medewerker meerdere functies vervult met verschillende functiegroepen, dan wordt de medewerker ingedeeld in de hoogste, voor hem/haar geldende, functiegroep indien aantoonbaar meer dan 50% van de werktijd in de hoogste functie gewerkt wordt.

2.3 Vervanging

Ten aanzien van vervanging in een hogere functie gelden de volgende regels:

- indien de vervanging in de functiebeschrijving is opgenomen wordt deze geacht te zijn meegewogen in de functiewaardering en derhalve in het salaris;
- indien de vervanging niet is meegenomen in de functiebeschrijving, dan gelden de afspraken als vermeld in de salarisregeling.

2.4 Onderhoud

De functiebeschrijvingen dienen als basis voor de jaarlijkse beoordelingsgesprekken.

Onder andere tijdens dit gesprek wordt tevens nagegaan of de functie inhoudelijk substantieel is gewijzigd. In overleg met de afdeling P & O wordt nagegaan of aanleiding bestaat tot het aanpassen van de functiebeschrijving en of een nieuwe waardering nodig is. De directie beslist hieromtrent na advies van de afdeling P & O.

Het onderhoud wordt door werkgever i.o.m. een door werkgever aan te wijzen functiewaarderingsdeskundige uitgevoerd. Eenmaal per jaar ontvangt de OR een overzicht van de wijzigingen in de functiewaardering, zoals nieuwe functies en functieaanpassingen.

2.5 Beroepsprocedure

Indien een medewerker het niet eens is met de indeling van de functie in de functiegroep dan kan de volgende procedure gevolgd worden:

- a. de medewerker bespreekt zijn/haar indeling met de betreffende chef;
- b. indien de medewerker met de uitkomst van dit gesprek (a) niet akkoord is, dan bespreekt de medewerker de indeling met het hoofd P&O en de chef. De medewerker wordt binnen 3 weken geïnformeerd over de beslissing;
- c. indien de medewerker niet akkoord is met de uitkomst van dit tweede gesprek (b), dan schrijft de medewerker, binnen een termijn van één maand, een gedateerde bezwaarbief aan de directie waarin de bezwaren tegen de indeling worden uiteengezet;
- d. binnen een termijn van één maand na ontvangst van de bezwaarbief roept de directie de beroepscommissie bijeen. De beroepscommissie kan de medewerker en de chef horen, beoordeelt de functieomschrijving en de waardering. De beroepscommissie doet binnen een termijn van 3 maanden na ontvangst van de bezwaarbief schriftelijk uitspraak aan de medewerker. Deze uitspraak is een bindend advies voor de medewerker en de werkgever.

Indien de medewerker door de uitspraak van de beroepscommissie in een hogere of lagere groep dan de oorspronkelijke functiegroep geplaatst wordt, dan geldt deze inschaling vanaf de datum waarop de medewerker zijn/haar bezwaar schriftelijk aan de directie kenbaar heeft gemaakt.

2.6 Beroepscommissie

a. Samenstelling

De beroepscommissie is als volgt samengesteld:

- de hoofden Personeel & Organisatie van Aviko Steenderen en van de onderneming waarvan de werknemer beroep aantekent;
- twee leden van de Ondernemingsraad waarvan de werknemer beroep aantekent;
- een adviseur van een door werkgever aan te wijzen functiewaarderingsdeskundige, niet zijnde de adviseur die de betreffende functie heeft beschreven en gewaardeerd.

b. Werkwijze

De beroepscommissie functiewaardering Aviko fungeert als interne beroepscommissie nadat de bezwaren ten aanzien van de functiewaardering reeds zijn besproken tussen chef en medewerker en P&O en medewerker. Een en ander volgens het onder 2.5 vermelde.

De bezwaren kunnen zijn gericht op de functiezwaaarte en/of de functie-inhoud (functieomschrijving).

1. Horen medewerker en eventueel chef
In alle gevallen is het nuttig en nodig de betrokken medewerker dan wel een vertegenwoordiger van de groep betrokken medewerkers te horen ten aanzien van de bezwaren, welke reeds schriftelijk zijn aangegeven. Indien de bezwaren zich tevens richten op de functie-inhoud, dan is het nodig dat ook de voor de functie verantwoordelijke leidinggevende door de commissie wordt gehoord.
2. Eerste oordeel beroepscommissie
Na het horen van de mondelinge toelichting van de medewerker en op basis van het ingediende schriftelijke bezwaar alsmede eventueel op basis van de opmerkingen van de betrokken leidinggevende, vormt de commissie zich een eerste oordeel.
3. Nieuwe weging van de functie
Indien de commissie niet tot een eensluidend eerste oordeel komt, dan wordt aan een door werkgever aan te wijzen functiewaarderingsdeskundige verzocht op basis van de op dat moment bekende informatie de functie opnieuw te waarderen.
4. Tweede en definitief oordeel beroepscommissie
Deze waardering wordt in de commissie toegelicht en op basis hiervan vormt de commissie zich een definitief oordeel.
5. Extern beroep bij vakorganisaties
Indien de medewerker niet akkoord gaat met het definitieve oordeel van de beroepscommissie c.q. de beroepscommissie niet tot een eensluidend oordeel is gekomen, kan de medewerker vervolgens, indien relevant t.a.v. lidmaatschap, een oordeel vragen aan de functiewaarderingsdeskundige van de betreffende vakorganisatie(s). Voorzover met de systeemdeskundige van de licentiehouders (een door werkgever aan te wijzen functiewaarderingsdeskundige) overeenstemming wordt verkregen, is dit een bindende uitspraak. Indien geen overeenstemming wordt verkregen, dan volgt stap 6.
6. Extern beroep bij Berenschot
Indien het voorgaande oordeel niet eensluidend is, wordt het beroep als extern beroep overgedragen aan Berenschot, waaruit een voor alle partijen bindende uitspraak volgt.

2.7 Verslaglegging en uitspraken

Van de bijeenkomsten van de commissie wordt een verslag opgemaakt.

Per ingediend beroep wordt, na afwikkeling, aan de individuele medewerker een bericht over de uitspraak met korte motivatie gezonden.

BIJLAGE 4**SALARISSCHALEN****Salaristabel Aviko B.V. / Aviko Potato B.V. per 01.03.2017 (excl. vakantiegeld en ploegentoeslag)**

	1	2	3	4	5	6	7	8
15		603,94	609,18	634,93	638,01	682,70	759,00	
16		695,69	701,72	731,37	734,91	786,40	874,30	
17		802,74	809,68	843,91	847,96	907,36	1008,81	
18		940,34	948,47	988,56	993,32	1062,91	1181,77	
19		1108,53	1118,14	1165,39	1170,99	1253,05	1393,13	
20		1299,65	1310,92	1366,31	1372,87	1469,11	1633,30	
21		1528,99	1542,26	1607,42	1615,16	1728,35	1921,56	
TRAP								
1		1528,99	1542,26	1607,41	1615,16	1728,34	1921,55	2140,19
2		1591,61	1611,05	1682,48	1698,36	1817,37	2020,55	2250,46
3		1654,25	1679,85	1757,55	1781,56	1906,41	2119,54	2360,70
4		1716,87	1748,67	1832,60	1864,77	1995,44	2218,54	2470,97
5		1779,50	1817,48	1907,70	1947,99	2084,46	2317,50	2581,23
6		1842,14	1886,31	1982,77	2031,18	2173,51	2416,51	2691,48
7		1904,78	1955,12	2057,82	2114,39	2262,54	2515,52	2801,73
8		1969,54	2023,91	2132,90	2197,59	2351,60	2614,49	2911,96
9			2092,72	2207,98	2280,80	2440,62	2713,48	3022,22
10				2283,03	2364,02	2529,65	2812,47	3132,47
11					2447,20	2618,70	2911,45	3242,74

Salaristabel Aviko B.V. / Aviko Potato B.V. per 01.07.2017 (excl. vakantiegeld en ploegentoeslag)

	1	2	3	4	5	6	7	8
15		608,17	613,44	639,37	642,48	687,48	764,31	
16		700,56	706,63	736,49	740,05	791,90	880,42	
17		808,36	815,35	849,82	853,90	913,72	1015,87	
18		946,92	955,11	995,48	1000,27	1070,35	1190,04	
19		1116,29	1125,97	1173,55	1179,19	1261,82	1402,88	
20		1308,75	1320,10	1375,87	1382,48	1479,38	1644,73	
21		1539,69	1553,06	1618,67	1626,47	1740,44	1935,01	
TRAP								
1		1539,69	1553,06	1618,67	1626,47	1740,44	1935,00	2155,17
2		1602,75	1622,33	1694,26	1710,25	1830,09	2034,69	2266,21
3		1665,83	1691,61	1769,85	1794,03	1919,75	2134,38	2377,22
4		1728,89	1760,91	1845,43	1877,82	2009,41	2234,07	2488,27
5		1791,96	1830,20	1921,05	1961,63	2099,05	2333,72	2599,30
6		1855,03	1899,51	1996,65	2045,40	2188,72	2433,43	2710,32
7		1918,11	1968,81	2072,22	2129,19	2278,38	2533,13	2821,34
8		1983,33	2038,08	2147,83	2212,97	2368,06	2632,79	2932,34
9			2107,37	2223,44	2296,77	2457,70	2732,47	3043,38
10				2299,01	2380,57	2547,35	2832,16	3154,40
11					2464,33	2637,03	2931,83	3265,44

BIJLAGE 5

VASTSTELLING ROOSTERVRIJE DAGEN

Aviko Steenderen

I

De roostervrije dagen dienen in principe te worden opgenomen in een blok van 5 roostervrije dagen in de eerste helft van het kalenderjaar, 5 roostervrije dagen in de tweede helft van het kalenderjaar, en de overige 3 roostervrije dagen al naar gelang de bedrijfsomstandigheden.

In overleg met de personeelsvertegenwoordiging en de betrokken werknemer(s) worden de roostervrije dagen door de werkgever bindend vastgesteld.

II

De 5 roostervrije dagen voor het eerste half jaar worden uiterlijk in de maand november voorafgaand aan het kalenderjaar waarop dit recht ontstaat, vastgelegd en gepubliceerd. Voor de tweede helft van het kalenderjaar vindt de vaststelling en publicatie van de vijf roostervrije dagen uiterlijk plaats in de maand mei van het desbetreffende kalenderjaar. Van deze regeling kan worden afgeweken indien de bedrijfsomstandigheden zulks wenselijk maken en zal zoveel als mogelijk met de betrokken werknemer(s) worden geregeld.

Aviko Lomm

I

De werkgever kan maximaal 2 dagen collectief vaststellen.

II

10 dagen worden na overleg met de werknemer vastgesteld door de werkgever.

III

De resterende dag(en) kan (kunnen) vrij opgenomen worden.

IV

Op de toewijzing van de 10 individuele dagen zijn de volgende regels van toepassing:

- per jaar wordt een aantal weken vastgesteld in welke geen roostervrije dagen opgenomen kunnen worden;
- de volgende werknemers dienen hun roostervrije dagen op te nemen in 2 hele weken: werknemers in dag- en ploegdienst afdeling Productie en in ploegdienst afdeling Kwaliteitsdienst;
- één week moet voor de vakantieperiode en één week moet na de vakantieperiode ingeroosterd worden;
- per ploeg kunnen maximaal 2 personen per week roostervrije dagen opnemen;
- alle overige werknemers in dagdienst nemen hun 10 individuele dagen als volgt op:
 - per maand, m.u.v. de vakantieperiode dient één dag opgenomen te worden;
 - de verdeling van de dagen dient zodanig te zijn dat iedere dag van de werkweek (maandag tot en met vrijdag) 2 keer opgenomen is;
 - er kunnen geen 2 roostervrije dagen achter elkaar opgenomen worden;
 - per ploeg of binnen een bepaalde afdeling kunnen nooit 2 personen op hetzelfde moment roostervrij opnemen;
 - bij verschil van inzicht omtrent de vaststelling is het oordeel van de werkgever doorslaggevend.

V

Eenmaal ingeroosterde roostervrije dagen mogen geruild worden op de volgende voorwaarden:

- de nieuwe indeling dient te voldoen aan alle onder I tot en met IV gestelde voorwaarden;
- betrokkene dient een en ander minimaal 4 weken van tevoren aan te vragen bij de directe chef;
- betrokkene dient een en ander zelf met de collega c.q. collega's te regelen.

VI

Specifieke omstandigheden kunnen ertoe leiden dat in een bepaald jaar van bovengenoemde regeling met betrekking tot het opnemen van roostervrije dagen afgeweken moet worden. Deze afwijkingen zullen schriftelijk aan de werknemers medegedeeld worden door middel van het ATV-opgave-formulier.

BIJLAGE 6

ARTIKELN BURGERLIJK WETBOEK

Voor de volledige tekst van de relevante wetsartikelen, waaronder artikel 7:629b, 7:635, 7:644, 7:655, 7:668, 7:668a, 7:670, 7:671a-c, 7:677, 7:678 en 6:679 BW, wordt verwezen naar het Burgerlijk Wetboek, Boek 7. Digitaal zijn deze bepalingen onder meer terug te vinden op de website: www.wetten.nl

BIJLAGE 7

ROOSTER 5 PLOEGDIENST / ROOSTER WKC

PLOEGEN ROOSTER	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z
5-ploegen dienst	1	d	d	m	m	n	n					d	d	m	m	n	n					d	d	m	m	n	n	n
		n	n				d	d	m	m	n	n						d	d	m	n	n	n			d	d	m
*productie per week : 168,00 uur *arb. tijd per week : 33,60 uur	2	d	m	m	n	n					d	d	m	m	n	n					d	d	m	m	n	n	n	n
							d	d	m	m	n	n									d	d	m	m	n	n		d
	3	m	n	n			d	d	m	m	n	n									d	d	m	m	n	n	n	
			d	d	m	m	n	n				d	d	m	m	n	n				d	d	m	m	n	n		m
	4	n					d	d	m	n	n										d	d	m	m	n	n	n	
		d	d	m	m	n	n				d	d	m	m	n	n					d	d	m	m	n	n		n
	5						m	n	n												d	d	m	m	n	n	n	d
		m	m	n	n				d	d	m	m	n	n							d	d	m	m	n	n		n

ROOSTER WKC

Week nr.	1							2							3							4						
	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za
1			O	O	O	O				O	O			S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	
1			O	O	O	O				O	O			S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	
2					S	S	M	M	N	N						O	O	O	O	O			O			S	S	
2					S	S	M	M	N	N						O	O	O	O	O			O			S	S	
3	N	N					S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					O		
3	N	N					S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					O		
4	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N					
4	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N					
5	S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N			
5	S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N			
6			S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N	
6			S	S	M	M	N	N				S	S	M	M	N	N					S	S	M	M	N	N	

BIJLAGE 8

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 is een algeheel rookverbod in de gebouwen en op de bedrijfsterreinen van werkgever overeengekomen.
- 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. Medewerkers 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 medewerkers is van essentieel belang.
- Medewerkers nemen regulier deel aan het werkoverleg waarbij Arbo altijd op de agenda staat. Actiepunten worden opgevolgd door Arbo teams/Arbo Werkgroep.
- Werkgever zal (via de arbo teams) preventiemedewerker(s) inzetten.

Leidinggevende/medewerker

- Medewerkers zijn verplicht de aan hen uitgereikte persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen te gebruiken; leidinggevenden dienen hierop toe te zien
- Leidinggevende(n) en medewerker(s) dienen tijdig te signaleren wanneer het uitoefenen van een functie tot gezondheidsproblemen van de medewerker leidt en acties af te spreken ter voorkoming (bijv om- en bijscholing).
- Leidinggevenden worden getraind in het omgaan met verzuim. Periodiek worden daartoe trainingen gegeven.
- Leidinggevende/bedrijfsarts/medewerker hebben de mogelijkheid om een versnelde diagnose en/of behandeling te laten plaatsvinden.
- Na terugkomst van ziekte vinden, indien daartoe aanleiding is, terugkeergesprekken plaats; leidinggevenden houden een verzuimregistratie waarbij waarborging van de privacy is gegarandeerd.
- Iedere medewerker 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 medewerker 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 Ri&E's georganiseerd. Het opvolgen en oplossen van de daarin voorkomende P1 knelpunten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers.
- Aviko heeft een vertrouwenspersoon aangesteld.
- Een ieder heeft inzicht in verzuim- en reïntegratiecijfers.
- Voor medewerkers die veel gebruik maken van de computer is er een mogelijkheid voor het instellen van pauze software.
- De werkgever heeft een RSI beleid geformuleerd.

BIJLAGE 9

WIJZIGINGEN PENSOENREGLEMENT

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, 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.