

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
AVIKO B.V.

1 januari 2009 tot en met
31 december 2009

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Aviko B.V.

als partij ter ene zijde

en

de C.N.V. BedrijvenBond te Utrecht

F.N.V. Bondgenoten te Utrecht

de Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

Deel 1: Arbeidsvoorwaarden

ARTIKEL 1	DEFINITIES	6
ARTIKEL 2	ALGEMEEN.....	7
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	7
ARTIKEL 4	VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN.....	8
ARTIKEL 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	8
ARTIKEL 6	AANSTELLING EN BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	10
	6a Aanstelling	10
	6b Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	11
ARTIKEL 7	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN.....	12
	7a Normale arbeidsduur.....	12
	7b Dienstroosters	12
	7c Ploegendienst	13
	7d Dagdienst.....	14
	7e Bekendmaking roosters	14
	7f Partiële leerplicht	14
	7g ATV regeling.....	14
ARTIKEL 8	TOESLAGEN.....	15
	8a Ploegentoeslag	15
	8b Verschoven uren c.q. dienst	16
	8c Afbouwtoeslag.....	17
	8d Toeslag voor bijzondere arbeidstijden / inconveniënte uren	19
	8e Vergoeding extra opkomst en storingsopkomst	19
	8f Toeslag voor het werken op feestdagen.....	20
	8g Overwerktoeslag	20
	8h Vakantietoeslag	23
	8i Consignatietoeslag.....	23
ARTIKEL 9	GEOORLOOFD VERZUIM	24
	9a Betaald verlof.....	24
	9b Onbetaald verlof	26
ARTIKEL 10	KINDEROPVANG	26
ARTIKEL 11	VAKANTIEREGELING	27
	11a Aantal vakantiedagen.....	27
	11b Opnemen van vakantiedagen	28

ARTIKEL 12	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	30
ARTIKEL 13	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	33
ARTIKEL 14	BIJZONDERE VERGOEDINGEN	34
	14a Winstdelingsregeling.....	34
	14b Jubileumuitkering.....	35
ARTIKEL 15	KOSTENVERGOEDINGEN	36
	15a Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.....	36
	15b Reiskostenvergoeding dienstreizen.....	37
	15c Verhuiskostenvergoeding	39
	15d Telefoonkostenvergoeding	39
	15e Brandweer, EHBO, vergaderuren, etc	40
	15f Regeling onkostenvergoeding.....	40
	15g Bijdrageregeling ziektekostenverzekering.....	41
ARTIKEL 16	BEDRIJFSSPAREN	41
ARTIKEL 17	SCHOLING / STUDIEREGELING.....	41
ARTIKEL 18	PENSIOENREGELING	42
ARTIKEL 19	FUNCTIEGROEPEN.....	44
ARTIKEL 20	SALARISREGELING.....	44
	20a Definities	44
	20b Functie- en salarisgroepen	45
	20c Communicatie.....	45
	20d Indeling in salarisgroep bij indiensttreding	45
	20e Salarisaanpassing	46
	20f Herziening van salarisgroep bij definitieve tewerkstelling in een	47
	hoger ingedeelde functie:	47
	20g Herziening van salarisgroep bij definitieve tewerkstelling in een	48
	lager ingedeelde functie.....	48
	20h Tijdelijke waarneming	48
ARTIKEL 21	OVERGANGSREGELING	49
	21a Toepassing.....	49
	21b Inschaling in de salarisschaal per 01.01.1996	49
	21c Compensatie ten gevolge van een verlaging van de ploegentoeslag	50
	21d Compensatie ten gevolge van de afschaffing van de koudetoeslag	50
	21e Persoonlijke Toeslag	51
ARTIKEL 22	COLLECTIEVE VERZEKERINGEN.....	51
ARTIKEL 23	PARTTIME WERKEN.....	51
ARTIKEL 24	MOBILITEIT.....	52

ARTIKEL 25	VAKBONDSFACILITEITEN.....	52
	25a Algemeen	52
	25b Scholing en vorming	53
	25c Faciliteiten.....	53
	25d Geldelijke bijdrage werkgever	54
	25e Opschorting	54
ARTIKEL 26	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN.....	55
ARTIKEL 27	PROTOCOL.....	55
ARTIKEL 28	DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	56
<u>BIJLAGE 1</u>	58
	SPAARLOONREGLEMENT	58
<u>BIJLAGE 2</u>	65
	STUDIEREGLEMENT	65
<u>BIJLAGE 3</u>	71
	PENSIOENREGLEMENT.....	71
<u>BIJLAGE 4</u>	138
	FUNCTIEGROEPEN EN REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING	138
<u>BIJLAGE 5</u>	144
	SALARISSCHALEN	144
<u>BIJLAGE 6</u>	145
	VASTSTELLING ROOSTERVRIJE DAGEN	145
<u>BIJLAGE 7</u>	147
	ARTIKELN BURGERLIJK WETBOEK	147
<u>BIJLAGE 8</u>	158
	ROOSTER 5 PLOEGDIENST.....	158
<u>BIJLAGE 9</u>	159
	PREVENTIEMAATREGELEN.....	159

DEEL 1 ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1 Definities

1. **Werkgever:**
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Aviko BV, statutair gevestigd te Steenderen voor wat betreft de vestigingen Lomm, Cuijk en Steenderen alsmede voor de kantoorwerknemers van Aviko Potato;
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

Voor uitzendkrachten geldt dat de artikelen 8a, 8d, 8f, 8g, 20 en 21 van toepassing zijn.

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 26, 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.

4c

De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen op grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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, 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 proeftijd van 1 of 2 maanden, welke steeds wederzijds geldt, tenzij schriftelijk anderszins is 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 op de laatste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
4. Het dienstverband eindigt door overlijden van de werknemer.

II Beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging door een der partijen is vereist op de laatste dag van het tijdvak als genoemd in de arbeidsovereenkomst.

2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan twee maal - tot een maximum van 3 jaar - worden verlengd.
Na verlenging van het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt het dienstverband van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist en zonder dat toestemming van het Centrum voor Werk en Inkomen nodig zal zijn. Het dienstverband zal dan ook van rechtswege eindigen na het verstrijken van de periode waarmee de arbeidsovereenkomst is verlengd.
Ook in geval van uitdrukkelijke voortzetting van de arbeidsovereenkomst na ommekomst van de eerste periode van bepaalde tijd, zal er, na ommekomst van de tweede of derde periode van bepaalde tijd, sprake zijn van een beëindiging van rechtswege, zonder dat opzegging in de zin van de wet en zonder dat toestemming van het Centrum voor Werk en Inkomen vereist is. Wordt de arbeidsovereenkomst voor de derde maal stilzwijgend dan wel uitdrukkelijk verlengd, dan wordt zij geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Het dienstverband eindigt van rechtswege op de laatste dag van de betalingsperiode, waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
4. Het dienstverband eindigt door overlijden van de werknemer.

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 dagdienstrooster van maandag t/m vrijdag met een arbeidsduur van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
- een tweeploegendienst van maandag t/m vrijdag omvattende een periode van 2 aaneengesloten weken van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
- een drieploegendienst van zondag t/m vrijdag omvattende een periode van 3 aaneengesloten weken van 40 uur per week en 8 uur per dienst. 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 zondagavond 22.00 uur (APPP) dan wel 23.00 uur (Aviko Steenderen) en eindigt op zaterdag om 14.00 uur resp. 15.00 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

Preecooked Potato Products):

- 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. De bereidheidtoeslag geldt niet voor nieuw aan te trekken werknemers;
- 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. Op individueel en/of afdelingsniveau worden de exacte begin- en eindtijden 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.

Artikel 8 Toeslagen

8a Ploegentoeslag

I

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

II

De hoogte van de ploegentoeslag wordt in het bijzonder bepaald door het dienstrooster van de werknemer gecombineerd met de inconveniëntentabel als genoemd in artikel 8d (toeslag voor bijzondere arbeidstijden).

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 Steenderen en APPP geldt een ploegentoeslag van 27%.

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 ploegdienst of van een ploegdienst met een lagere toeslag naar een ploegdienst 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 ploegdienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegdienst met een hogere toeslag naar een ploegdienst 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 ploegdienst naar dagdienst of van een ploegdienst met een hogere toeslag naar een ploegdienst met een lagere toeslag, geldt de betaling overeenkomstig het oorspronkelijke dienstrooster.

2.4 Sprongtoeslag

De werknemer in ploegdienst 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 beloofd dienstrooster, ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienst 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 ploegdienstrooster heeft gewerkt:

geen afbouwtoeslag;

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

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende betalingsperiode;

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

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende betalingsperiode;
80% gedurende twee betalingsperioden;
60% gedurende twee betalingsperioden;
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 ploegentoeslag voor werknemers van 55 jaar en ouder die langer dan 10 jaar in ploegdienst hebben gewerkt, geldt de gemiddeld ontvangen ploegentoeslag 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 ploegentoeslag inbegrepen. Werknemers die recht hebben op een ploegentoeslag, 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 dienstrooster en buiten de 8-urige werkdag en 40-urige werkweek een geplande dienst verrichten voorzover deze dienst aanvangt met een onderbreking van tenminste 2 uur na einde van het normale dienstrooster, 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 voorzover 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 koninginnedag;
- 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 ploegentoeslag 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 voorzover 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 ploegdienst:

$(\text{aantal overuren} \times \text{basisuurloon}) \times \text{overwerkpercentage}$

minus

$(\text{aantal overuren} \times \text{basisuurloon}) \times \text{ploegdienst-percentage};$

- voor werknemers in dagdienst:

$(\text{aantal overuren} \times \text{basisuurloon}) \times \text{overwerkpercentage}$

minus

aantal overuren x basisuurloon

ad b. overuren geheel laten uitbetalen:

de vergoeding bedraagt: $(\text{aantal overuren} \times \text{basisuurloon}) \times \text{overwerkpercentage}$.

IX

De vergoeding voor overwerk is gebaseerd op het basisuurloon.

Uitsluitend voor werknemers van Aviko Lomm die werkzaam zijn in ploegdienst 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% |

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 21e).

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 januari 2007 is dit bedrag vastgesteld op € 1.599 bruto (per 1 juli 2007 op € 1.607 bruto en per 1 januari 2008 op € 1.656 bruto) op basis van een fulltime dienstverband.

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 partieel 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

Met uitsluiting van hetgeen in art. 7:627 (zie bijlage 7) is bepaald, wordt in de navolgende gevallen 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 7:644 BW.

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 en APPP).

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 ploegendienst werkzaam is, heeft recht op 1 extra vakantiedag.

IV

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, ongeacht of een aanspraak op een in geld vastgesteld loon bestaat, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet verricht werd, met dien verstande dat tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

De in de eerste volzin genoemde aanspraak bestaat niet indien de werknemer de bedongen arbeid slechts gedurende een gedeelte van de tijd verricht.

VIII

De werknemer verwerft geen vakantierechten 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 10 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 I van dit artikel gestelde, is het opnemen van een vakantie langer dan 15 aaneengesloten dagen mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- de aanvraag dient een half jaar voor aanvang van de vakantie te geschieden;
- 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;
- het saldo verlofdagen dient bij aanvang van de vakantie voor het aantal op te nemen vakantiedagen toereikend te zijn;
- de aanvraag dient goedgekeurd te worden door zowel de directe chef als de bedrijfsleiding.

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 voorzover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving 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 werknemersbijdrage t.b.v. de gedifferentieerde WGA-premie blijft gehandhaafd.

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 terzake 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 schaaalaris 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 2007 wordt de regeling voor alle medewerkers van Aviko BV en Aviko Precooked Potato Products gezamenlijk toegepast.

II

Onder "jaarinkomen" wordt in deze regeling verstaan het op moment van uitkering geldende vaste gegarandeerde bruto inkomen (basissalaris plus ploegtoeslag 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: 8,5%
- tussen de € 22.689,- en € 34.034,- maal het aantal werknemers: 4,5%
- boven € 34.034,- maal het aantal werknemers: 2,0%

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 voorzover 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 terzake 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.

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 terzake.

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 dichterbij het bedrijf vestigt;
- de verhuizing binnen twee jaar na de datum van indiensttreding bij werkgever dan wel de overplaatsing plaatsvindt.

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 alsdan 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 januari 2007 ontvangt iedere werknemer een bijdrage in de kosten van de ziektekostenverzekering van € 6,92 bruto per periode.

Artikel 16 Bedrijfssparen

Werknemers zijn gerechtigd, onder de voorwaarden en regelen als vermeld in het spaarloonreglement, gebruik te maken van de door werkgever ingestelde bedrijfsspaarregeling. Bedoelde spaarreglement is als bijlage 1 bij deze arbeidsvoorwaarden gevoegd.

Artikel 17 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 gestart gefaseerd 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 één ploeg in Steenderen alsmede van één ploeg in Lomm wordt gedurende de looptijd van deze CAO een EVC (Erkenning Verworven Competenties) project gestart. Alle medewerkers uit de betreffende ploeg doen daaraan mee. Voor deze groep wordt per persoon een opleidingsbudget van € 700,- beschikbaar gesteld. Deze medewerkers hebben recht op een tweejaarlijks loopbaangesprek.

Artikel 18 Pensioenregeling

Voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren, blijven de regelingen Tijdelijk Ouderdomspensioen en Ouderdomspensioen van kracht. Het wegvallen van de O-toeslag per 01.01.06 als onderdeel van het pensioenscheppend salaris is gecompenseerd door de franchise te verlagen naar € 17.017 (2007: € 17.376) en het opbouwpercentage te verhogen naar 1,78%.

Voor de werknemers die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar waren, is de pensioenregeling per 1 januari 2006 als volgt gewijzigd:

- Alle tot 2006 opgebouwde rechten blijven gehandhaafd.
- De opbouw tussen 45-60 jaar voor het Tijdelijk Ouderdomspensioen verdwijnt.
- Om toch de mogelijkheid voor vervroegde uittreding te handhaven is de pensioenregeling als volgt aangepast:
 - De pensioenopbouw vindt plaats tussen 25-62 jaar.
 - De franchise is verlaagd van € 19.600 naar € 13.033 (2007: € 13.308).
 - Het opbouwpercentage is verhoogd van 1,75% per jaar naar 2,19% per jaar.
 - In de verlaging van de franchise en de verhoging van het opbouwpercentage is het vervallen van de O-toeslag gecompenseerd.
 - Voor alle werknemers wordt over de achterliggende deelnemersjaren alsnog prepensioen ingekocht.
- De volledige pensioenregeling is een geïndexeerde middelloonregeling.

Per 1 januari 2005 betaalt de werknemer een bijdrage in de kosten van de pensioenregeling. Deze is als volgt opgebouwd:

- Het nabestaandenpensioen op opbouwbasis is verlaagd van 70% naar 50% van het tot 1 januari 2006 geldende ouderdompensioen. Dit is 35% van het na 1 januari 2006 geldende ouderdompensioen (voor de werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren geldt dat indien zij overlijden tijdens actieve dienst, de partner minimaal recht heeft op de per 31 december 2005 in uitzicht gestelde aanspraak op nabestaandenpensioen).
- De tijdelijke werknemerspremie ten behoeve van de dekkingsgraad is verlaagd van 3,18% van de pensioengrondslag naar 1,4% van de pensioengrondslag. Het verschil tussen 3,18% en 1,4% = 1,8% van de pensioengrondslag is ingezet voor een structurele eigen bijdrage voor pensioen.
- Daarenboven is in 2 jaar geleidelijk een additionele werknemersbijdrage ingevoerd:
Per 1 januari 2005 is een werknemerspremie ingevoerd van 0,5% van de pensioengrondslag.
Per 1 januari 2006 is de werknemerspremie verhoogd met 0,5% tot 1% van de pensioengrondslag.
- Omdat per 1 januari 2006 als gevolg van het vervallen van de O-toeslag in het pensioenscheppend salaris alsmede door genoemde verlaging van de franchise een andere pensioengrondslag geldt, gelden vanaf deze datum de volgende percentages t.b.v. de werknemersbijdrage:
- premie t.b.v. de dekkingsgraad: 1,23% van de pensioengrondslag;
- structurele werknemerspremie: 2,45% van de pensioengrondslag.
Per 1 januari 2007 is de structurele werknemerspremie verhoogd met 0,44% tot 2,89% van de pensioengrondslag.
- Op het moment dat de 124% VPV (weerstandsvermogen) wordt bereikt, stopt de premieafdracht voor de dekkingsgraad. Als het weerstandsvermogen boven de 124% uitkomt en de indexatieverlening over de voorgaande 10 jaar volledig is verleend en eventuele kortingen op pensioenen en aanspraken in verband met onderdekking van het pensioenfonds in de voorgaande 10 jaar volledig zijn gecompenseerd, wordt aan werknemer en werkgever ieder 50% van het meerdere in minimaal gelijke termijnen als voor de opbouw gold, als een nominale toeslag uitgekeerd tot maximaal de eigen inleg.
- Per 1 januari 2009 wordt de structurele werknemerspremie verhoogd met 0,75% van de pensioengrondslag.
Per 1 januari 2010 wordt de structurele werknemerspremie verhoogd met 0,25% van de pensioengrondslag.
- Per 1 januari 2009 komt de regeling Individueel Pensioensparen te vervallen

- Per 1 januari 2009 wordt de consignatietoeslag (art. 8i) en de toeslag voor bijzondere arbeidstijden (art. 8d) opgenomen in het pensioensalaris zoals gedefinieerd in artikel 5 van het pensioenreglement.

De indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken voor de actieven vindt vanaf 1 januari 2007 plaats op basis van de Aviko loonindex voor wat betreft de collectieve salarisverhoging in plaats van de CBS loonindex.

De rechten en plichten van werkgever en werknemer terzake de pensioenregeling zijn geregeld in het pensioenreglement dat als bijlage 3 bij deze CAO is gevoegd.

Artikel 19 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 20 Salarisregeling

20a Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Salaristabel:
het overzicht van de van toepassing zijnde salarissen verdeeld in leeftijds- en functieschalen (zie bijlage 5);
2. Leefijdsschaal:
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.

20b 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 wekeindkrachten 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.

20c 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.

20d 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.

20e 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 beoordelingsscore. 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 en de feitelijke basissalarissen worden als volgt verhoogd:

Per 1 januari 2009 met 2,50%

20f 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 tewerkgesteld en op dat moment nog niet over de kundigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van de functie vereist zijn, geldt het bepaalde in 20d 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.

20g Herziening van salarisgroep bij definitieve tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

I

De werknemer die wegens onbekwaamheid, e.e.a. blijkens 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 21e) gegeven ter grootte van het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het maximum salaris in de lagere salarisgroep.

20h 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 21 Overgangsregeling

21a Toepassing

Artikel 21 is van toepassing op werknemers die op 31 december 1995 in dienst zijn van de werkgever.

21b 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.

21c 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.

21d 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.

21e Persoonlijke Toeslag

I

De Persoonlijke toeslag als bedoeld onder artikel 21b lid 3 en 21c lid 3 en 21d, 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 18) wordt berekend.

Voor de vaststelling van alle andere arbeidsvoorwaarden (winstdeling, etc.) vormt de Persoonlijke Toeslag geen onderdeel van de berekeningsgrondslag.

Artikel 22 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 ANW-hiaat, 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 23 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 effectivering definitief; alsdan kan op geen enkel moment meer aanspraak worden gemaakt op méér uren.

Artikel 24 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 25 Vakbondsfaciliteiten

25a 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.

25b 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 25c, lid II.

25c 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.

25d Geldelijke bijdrage werkgever

Als werkgeversbijdrage ten behoeve van het vakbondswerk zal de AWWN regeling gelden (€ 18,33 maal het aantal FTE's).

25e 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 26 Tussentijdse wijzigingen

26a

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.

26b

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 27 Protocol

Buiten de CAO zoals overeengekomen voor de periode 1 januari 2007 tot 31 december 2008 zijn partijen betrokken bij deze CAO nog het volgende overeengekomen voor de duur van de CAO:

- I Beroepsbegeleidend leren
Gedurende de looptijd van de CAO stelt werkgever voor Beroepsbegeleidend leren 3 praktijkplaatsen beschikbaar.
- II Werkervaring
Werkgever zal het beschikbaar stellen van stageplaatsen, werkgelegenheidsplaatsen en leer-/arbeidsovereenkomsten blijven stimuleren.
- III Flexibiliteit
 - a.
Een werkgroep waarin vertegenwoordigers van de werknemers- en de werkgeversdelegatie zitting hebben zal studie doen naar de noodzaak en mogelijkheden voor het flexibel inzetten van medewerkers. De resultaten zullen uiterlijk in het voorjaar 2008 in het regulier overleg tussen partijen worden besproken.
 - b.
In Steenderen 1 wordt een proefproject gestart, dat tot doel heeft individuele werknemers meer invloed te geven op hun werkrooster.
- IV Leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - a.
Als onderdeel van leeftijdsbewust personeelsbeleid kan t.b.v. werknemers van 57,5 jaar en ouder een individuele regeling worden

overeengekomen. De fictieve opzegtermijn komt voor rekening van de werkgever.

b.

Het levensfasebewust personeelsbeleid, waaronder het ouderenbeleid, zal verder op de ingeslagen weg worden voortgezet.

V Functiewaardering

In 2008 zal een functiewaarderings-onderhoudsronde plaatsvinden voor alle functies die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen. Indien de werkgever het bestaande systeem wil wijzigen, dan zal dat met vakbonden worden besproken.

VI 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.

VII Beoordelings-/ functioneringsgesprekken

Er zal een werkgroep worden opgericht die het bestaande systeem van beoordelings-/functioneringsgesprekken evalueert en zonodig voorstellen tot aanpassing formuleert.

VIII Ploegentoeslag

Voorzover er in het verleden geen vaste ploegentoeslag tussen CAO partijen zijn afgesproken, is de berekening van de ploegentoeslag gebaseerd op de inconveniëntentabel. In de praktijk leidt dit tot berekende ploegentoeslagen die niet goed aansluiten bij de beleefde inconveniëntie. Bovendien vindt geen correctie plaats voor optredende verschillen in arbeidsduur tussen verschillende roosters. Uit de onderhandelingsdelegatie wordt een paritaire werkgroep geformeerd die gedurende de looptijd van de CAO dit onderwerp behandelt en aan de CAO partijen advies uitbrengt.

Artikel 28 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2009 en eindigt op 31 december 2009 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partijen ter ener zijde:

Aviko B.V.
Directie

Partijen ter andere zijde:

C.N.V. BedrijvenBond te
Utrecht

en

F.N.V. Bondgenoten te
Utrecht

en

De Unie, Vakbond voor
industrie en dienstverlening te
Culemborg

BIJLAGE 1

SPAARLOONREGLEMENT

Artikel 1 Definities

1a Definities

Voor wat betreft de definities van dit reglement wordt verwezen naar de definities als vermeld in de arbeidsvoorwaarden van deze CAO.

1b Aanvullende definities

- Deelnemer:
de werknemer (als bedoeld in deel 1, artikel 1) die deelneemt aan de spaarloonregeling, waarop dit reglement van toepassing is.
- Spaarloon:
een bedrag dat ingevolge een inhouding op het brutoloon van de deelnemer, dan wel een toekenning door de werkgever aan de deelnemer respectievelijk ingevolge een inhouding op grond van een winstdelingsregeling op de speciale spaarrekening ten name van de deelnemer is gestort.
- Bank:
de bank waar het spaarbedrag geadministreerd wordt op een spaarloonrekening.
- Spaarrekening:
de door de bank ten name van de deelnemer geopende Spaarrekening, waarop het spaarloon alsmede de op het tegoed gekweekte rente worden bijgeschreven.

Artikel 2 Deelneming

1. Aan de spaarloonregeling mag worden deelgenomen door alle werknemers als bedoeld onder artikel 1.
2. Deelnemer wordt men door het invullen en ondertekenen van een deelnameformulier, dat bij de werkgever moet worden ingeleverd.
3. De deelneming eindigt:
 - a. bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer;
 - b. bij schriftelijke opzegging door de deelnemer;
 - c. bij faillissement van de deelnemer;

- d. bij daadwerkelijk verhaal op basis van een executoriale titel ten laste van deelnemer;
- e. bij van toepassing verklaring van een wettelijke schuldsaneringsregeling op de deelnemer;
- f. bij uitsluiting door de werkgever wegens verpanding, bezwaring of vervreemding als genoemd in artikel 10.

Artikel 3 Spaarloon

1. Het in te houden dan wel toe te kennen spaarloon zal tenminste € 11 moeten bedragen en zal ten hoogste € 613 per jaar mogen belopen. Het op de speciale spaarrekening van de deelnemer te storten bedrag zal per kalenderjaar niet meer mogen bedragen dan het in artikel 31, tweede lid letter f, van de Wet op de loonbelasting 1964 genoemde maximum.
2. Bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer wordt het spaarloon ingehouden op de uitkeringen krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WIA, voor zover deze uitkeringen geschieden door bemiddeling van de werkgever en op deze uitkeringen de witte tabel in het kader van de Wet op de loonbelasting van toepassing is. Indien en voorzover de evengenoemde uitkeringen niet door bemiddeling van de werkgever geschieden, wordt de inhouding opgeschort tot het tijdstip, waarop de deelnemer zijn werkzaamheden hervat.

Artikel 4 Overboeking

1. Het spaarloon wordt na inhouding uiterlijk vier weken na vaststelling van het winstaandeel door de werkgever op de speciale spaarrekening ten name van de deelnemer bij de bank gestort.
2. Het is de deelnemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn speciale spaarrekening te storten of te doen storten, anders dan de op de in lid 1 vermelde wijze.

Artikel 5 Blokkeringsperiode

1. Behoudens het bepaalde in artikel 6, lid 1, dient het spaarloon gedurende 4 kalenderjaren, gerekend vanaf 1 januari volgend op het jaar van storting, op de speciale spaarrekening te blijven staan.
2. Uiterlijk in de maand februari van elk jaar zal het spaarloon, dat gedurende 4 kalenderjaren op de speciale spaarrekening heeft uitgestaan, naar de vrije rekening ten name van de deelnemer worden overgeboekt.

Artikel 6 Opneming van gelden

1. Voor het opnemen van spaarloon, dat korter dan 4 kalenderjaren op de speciale spaarrekening heeft uitgestaan, is goedkeuring van de bank vereist. Bij het aanvragen van deze goedkeuring dient het laatst ontvangen rekeningafschrift te worden overgelegd.
2. De in lid 1 van dit artikel genoemde goedkeuring wordt verleend door het afgeven van een formulier "Aanvraag overboeking werknemerssparen" en wel uitsluitend:
 - a. bij besteding ten behoeve van de in artikel 7 genoemde doeleinden;
 - b. bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer overeenkomstig artikel 9.
3. Het opnemen van spaarloon ten laste van de speciale spaarrekening anders dan in de gevallen genoemd in artikel 7 (bestedingsdoeleinden) is niet toegestaan.
4. Bij het opnemen of overboeken van spaarloon als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zullen steeds de laatst bijgeschreven bedragen geacht worden te zijn opgenomen of overgeboekt.

Artikel 7 Bestedingsdoeleinden

Als bestedingsdoel wordt erkend:

1. verwerving door de deelnemer of diens partner, van een eigen woning als bedoeld in artikel 3.111, eerste lid van de Wet inkomstenbelasting 2001;
2. door de deelnemer te betalen premies (koopsommen), anders dan bijdragen ingevolge een pensioenregeling, die verschuldigd zijn ingevolge een lijfrenteovereenkomst zoals hierna omschreven in artikel 8 lid 1;
3. premies, anders dan bijdragen ingevolge een pensioenregeling, die verschuldigd zijn ingevolge een kapitaalverzekeringsovereenkomst zoals hierna omschreven onder artikel 8 lid 2;
4. de door de deelnemer vrijwillig te betalen premies ingevolge een pensioenregeling in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964;
5. financiering van scholingsuitgaven door de deelnemer voor het volgen van:
 - a. een opleiding of studie door de deelnemer met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning met uitzondering van kosten:
 - 1° die verband houden met een werk- of studeerruimte, daaronder begrepen de inrichting;

- 2° van binnenlandse reizen voorzover die meer bedragen dan het bedrag per kilometer, bedoeld in artikel 15b, eerste onderdeel b van de Wet op de loonbelasting 1964;
- b. cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke, gevolgd door de deelnemer ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking;
6. opnames ter zake van compensatie van niet genoten loon door de deelnemer als gevolg van opname van (gedeeltelijk) onbetaald verlof, tot maximaal 50% van het niet genoten loon, mits de dienstbetrekking ten tijde van het (gedeeltelijk) onbetaald verlof ongewijzigd blijft voortbestaan. Voor de toepassing van dit artikel wordt het door de werknemer genoten loon in aanmerking genomen, met inachtneming dat artikel 11, eerste lid, onderdeel j van de Wet op de loonbelasting 1964 geen toepassing vindt en dat tantièmes en toevallige bijzondere beloningen, alsmede tot het loon behorende aanspraken niet in aanmerking worden genomen;
7. opnames voor de start van activiteiten uit welke de deelnemer vermoedelijk als ondernemer in de zin van artikel 3.4 van de Wet inkomstenbelasting 2001, winst uit onderneming als bedoeld in artikel 3.8 van de Wet inkomstenbelasting 2001 zal gaan genieten. De aanwezigheid van deze activiteiten moet blijken uit een beschikking die op verzoek van de deelnemer door de inspecteur wordt afgegeven.

Met betrekking tot de in dit artikel genoemde bestedingen zullen maximaal twee opnames per jaar ten laste van de speciale spaarrekening worden toegestaan.

Rechtstreekse (periodieke) betalingen, gedaan als betaling overeenkomstig de in dit artikel onder 1 tot en met 7 genoemde, worden gelijkgesteld met bestedingen ten laste van de speciale spaarrekening.

Artikel 8 Voorwaarden verzekering

1. Onder een lijfrenteovereenkomst wordt verstaan een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 3.124 onderdeel b, en artikel 3.125, eerste lid, onderdeel a, c en d van de Wet inkomstenbelasting 2001 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in artikel 3.126 van de Wet inkomstenbelasting 2001. De polis dient onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot en de termijnen voor de lijfrente, behoudens in geval van overlijden, kunnen niet eerder ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.

2. Onder een kapitaalverzekeringsovereenkomst wordt verstaan een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaalsuitkering bij in leven zijn, is verzekerd, en waarbij eventueel, bij dezelfde overeenkomst, vrijstelling van premiebetaling bij invaliditeit, ziekte of ongeval is overeengekomen, mits de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn partner. Deze overeenkomst moet:
- a) voldoen aan artikel 1, eerste lid onderdeel b van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 en zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid;
 - b) door de deelnemer of zijn partner zijn gesloten op het leven van de deelnemer, zijn partner of kinderen voor wie de deelnemer of zijn partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die zelf recht hadden op studiefinanciering ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de studiefinanciering;
 - c) voor zover het tijdstip van uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, voorzien in een looptijd van tenminste vier jaren.
3. Als premies in gevolge een kapitaalverzekeringsovereenkomst worden mede aangemerkt: regelmatige inleggingen bij een instelling als bedoeld in artikel 2, achtste lid van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen, waartoe de deelnemer of zijn partner zich ingevolge een overeenkomst tot sparen met levensverzekering heeft verplicht. Het onder 2 bepaalde vindt overeenkomstige toepassing.

Artikel 9 Einde deelneming

1. Indien de deelneming aan de spaarloonregeling eindigt wegens beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer door:
- a. het overlijden van de deelnemer;
 - b. het faillissement van de werkgever;
 - c. andere dan de onder a. en b. vermelde redenen,
- zal ter keuze van de deelnemer c.q. diens rechtverkrijgende(n):
- a. de speciale spaarrekening worden aangehouden.
Het bepaalde in dit reglement blijft voor zover van toepassing onverminderd van kracht;

ofwel

- b. de speciale spaarrekening worden opgeheven en aan de deelnemer c.q. aan diens rechtverkrijgende(n) goedkeuring worden verleend tot het opnemen van het op de speciale spaarrekening uitstaande spaarloon, onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2. Indien het spaarloon door de deelnemer of diens rechtverkrijgende(n) is opgenomen bij beëindiging van het dienstverband, daaronder begrepen het overlijden van de deelnemer, wordt voor de toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering voor elke volle maand gedurende welke het spaarloon binnen een termijn van 4 jaren is opgenomen een evenredig deel van het spaarloon aangemerkt als loon, niet zijnde spaarloon.

Artikel 10 Verpanding, bezwaring en vervreemding

Het is de deelnemer niet toegestaan zijn door de speciale spaarrekening aangewezen vordering op de bank geheel of gedeeltelijk te verpanden, te bezwaren of te vervreemden.

De werkgever heeft in voorkomende gevallen het recht de deelnemer van verdere deelneming aan de spaarloonregeling uit te sluiten.

Artikel 11 Rente

De op de speciale spaarrekening gekweekte rente zal jaarlijks op deze rekening worden bijgeschreven. Nadat rentebijdraving heeft plaatsgevonden kan de deelnemer te allen tijde over deze rente beschikken, zonder dat voorafgaande goedkeuring vereist is.

Uiterlijk in de maand februari van elk jaar zal de rente, die gedurende 4 kalenderjaren op de speciale spaarrekening heeft uitgestaan, naar de vrije rekening ten name van de deelnemer worden overgeboekt.

Artikel 12 Saldo-opgaven

De bank zal uiterlijk in de maand februari van elk jaar aan iedere deelnemer een opgave zenden van de mutaties op zijn speciale spaarrekening in het voorafgaande jaar, de in dat jaar gekweekte rente en de grootte van het spaartegoed per 31 december van dat jaar. Overzichten van deze saldo-opgaven zullen door de bank aan de werkgever worden gezonden.

Artikel 13 Slotbepalingen

1. Deze spaarloonregeling kan te allen tijde door de werkgever worden gewijzigd of opgeheven, met dien verstande, dat ten aanzien van het vóór de wijziging of opheffing gestorte spaarloon het bepaalde in dit reglement onverminderd van kracht blijft.
2. Zowel bij wijziging als opheffing van deze spaarloonregeling zal - voor zover vereist - vooraf goedkeuring van de bevoegde instantie(s) moeten zijn verkregen.

BIJLAGE 2

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 Toekenningvereisten

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 toekomende 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.

BIJLAGE 3

PENSIOENREGLEMENT

INHOUDSOPGAVE

I. Basispensioenregeling

Artikel 1	Begripsomschrijvingen
Artikel 2	Deelnemerschap
Artikel 3	Informatieverstrekking
Artikel 4	Pensioenrechten en pensioenaanspraken
Artikel 5	Pensioensalaris
Artikel 6	Franchise
Artikel 7	Pensioengrondslag
Artikel 8	Deelnemersjaren
Artikel 9	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
Artikel 16	Fiscale maxima pensioenen
Artikel 17	Vervroeging van de pensioendatum
Artikel 18	Uitstel van de pensioendatum
Artikel 19	Herschikking van pensioenaanspraken
Artikel 20	Variabilisering
Artikel 21	Beëindiging van het deelnemerschap
Artikel 22	Waardeoverdracht en afkoop
Artikel 23	Pensioenverevening
Artikel 24	Bijzonder partnerpensioen
Artikel 25	Toeslagverlening
Artikel 26	Financiering
Artikel 27	Wijziging van deze pensioenregeling
Artikel 28	Verzekeringen
Artikel 29	Uitgesloten risico's
Artikel 30	Afkoop, vervreemding, zekerheidstelling
Artikel 31	Samenloop met bedrijfstakregelingen
Artikel 32	Onvoorziene gevallen
Artikel 33	Overgangsbepalingen
Artikel 34	Inwerkingtreding

II. Overgangsregeling A

Artikel 1	Begripsomschrijvingen
Artikel 2	Deelnemers
Artikel 3	Pensioenaanspraken

Artikel 4	Franchise
Artikel 5	Ouderdompensioen
Artikel 6	Prepensioen
Artikel 7	Partnerpensioen
Artikel 8	Vervroeging van de pensioendatum
Artikel 9	Uitstel van de pensioendatum
Artikel 10	Herschikking van pensioenaanspraken
Artikel 11	Inwerkingtreding

III. Overgangsregeling B

Artikel 1	Begripsomschrijvingen
Artikel 2	Deelnemers
Artikel 3	Pensioenafspraken
Artikel 4	Franchise
Artikel 5	Ouderdompensioen
Artikel 6	Partnerpensioen
Artikel 7	Inwerkingtreding

IV. Overgangsregeling C

Artikel 1	Begripsomschrijvingen
Artikel 2	Deelnemers
Artikel 3	Pensioenaanspraken
Artikel 4	Pensioensalaris
Artikel 5	Franchise en grensbedrag
Artikel 6	Pensioengrondslagen
Artikel 7	Ouderdompensioen
Artikel 8	Prepensioen
Artikel 9	Partnerpensioen
Artikel 10	Tijdelijk partnerpensioen
Artikel 11	Wezenpensioen
Artikel 12	Arbeidsongeschiktheidspensioen
Artikel 13	Inwerkingtreding

V. Regeling individueel pensioensparen

Artikel 1	Werkings sfeer
Artikel 2	Inleg van kapitaal
Artikel 3	Rendementsbijschrijving
Artikel 4	Beëindiging van het deelnemerschap
Artikel 5	Waardeoverdracht en afkoop

Bijlage I. Flexibiliseringsfactoren

Bijlage II. Afkoopvoeten

I. BASISPENSIOENREGELING

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;
AOW	:	Algemene Ouderdomswet;
AOW-uitkering voor gehuwden	:	de per de peildatum geldende uitkering 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 vakantiewetuitkering;
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;
Bestuur	:	het bestuur van het fonds;

CAO	:	collectieve arbeidsovereenkomst;
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"> a. 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; b. 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; c. 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. uitsluitend voor het recht op verevening van pensioenen bij scheiding: 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 nog aanspraken jegens het fonds kan doen gelden;
- Kind : 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;
- 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.

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 Precooked Potato Products 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 :
 - 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;
 - 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;
 - 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.

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;
Prijsindex	:	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 en scheiding van tafel en bed;

- Scheidingsdatum : 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 eerste dag van de maand waarin de 65e verjaardag van de (gewezen) deelnemer valt;
- 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 werkzaam is;

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. in dienst is op en na 31 december 2005 en geboren is na 31 december 1949, dan wel in dienst treedt op of na 1 januari 2006; en
 - c. de maand heeft bereikt waarin zijn eenentwintigste verjaardag valt.
2. Werknemers die niet voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde als genoemd in lid 1 sub c worden als aspirant-deelnemer in deze regeling opgenomen.
3. Het (aspirant-)deelnemerschap vangt aan op de datum waarop de werknemer aan de voorwaarden voor opneming in deze regeling voldoet.
4. 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.
5. Het aspirant-deelnemerschap eindigt op de in lid 4 genoemde tijdstippen en op het moment dat de aspirant-deelnemer als deelnemer in de pensioen regeling 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.
2. Het fonds verstrekt de deelnemer jaarlijks een overzicht van zijn opgebouwde en te verwerven pensioenaanspraken, van zijn opgebouwde pensioenkapitaal, van de waardeangroei die benodigd is voor het vaststellen van een eventuele lijfrentepremieaftrek en informatie over de toeslagverlening.
3. Het fonds verstrekt de gewezen deelnemer bij het einde van het deelnemerschap en vervolgens eens in de vijf jaar een overzicht van zijn opgebouwde aanspraken en informatie over de toeslagverlening. Daarnaast verstrekt het fonds bij het einde van het deelnemerschap informatie over zijn recht op waardeoverdracht, een eventuele afkoopmogelijkheid, de gevolgen voor het partner- en wezenpensioen, de gevolgen van arbeidsongeschiktheid en het eventueel van toepassing zijn van een herstelplan.
4. Het fonds verstrekt de ex-partner bij echtscheiding of ontbinding na scheiding van tafel en bed en vervolgens eens in de vijf jaar een overzicht van de opgebouwde aanspraak op bijzonder partnerpensioen en informatie over de toeslagverlening. Daarnaast verstrekt het fonds bij echtscheiding of ontbinding na scheiding van tafel en bed informatie over een eventuele afkoopmogelijkheid.
5. Het fonds verstrekt een pensioengerechtigde bij ingang van het pensioen en vervolgens jaarlijks een overzicht van de opgebouwde aanspraken en informatie over de toeslagverlening. Daarnaast verstrekt het fonds bij ingang van het pensioen informatie over een eventuele afkoopmogelijkheid.
6. 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.
7. Het fonds verstrekt de (gewezen) deelnemer, de ex-partner en de pensioengerechtigde op verzoek:
 - a. het voor hem geldende pensioenreglement;
 - b. het jaarverslag en de jaarrekening van het fonds;
 - c. de uitvoeringsovereenkomst;

- d. de voor hem relevante informatie over beleggingen;
 - e. een verklaring inzake de beleggingsbeginselen als bedoeld in artikel 145 van de Pensioenwet;
 - f. het eventuele herstelplan als bedoeld in artikel 138 of 140 van de Pensioenwet;
 - g. informatie over de hoogte van de dekkingsgraad;
 - h. andere informatie die op grond van artikel 9 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling moet worden verstrekt.
8. Het fonds verstrekt de gewezen deelnemer op verzoek een opgave van de hoogte van zijn opgebouwde pensioenaanspraken.
 9. Het fonds verstrekt de informatie als bedoeld in dit artikel en kan daarvoor een vergoeding vragen met inachtneming van de regels die daartoe bij en krachtens de Pensioenwet zijn gesteld.
 10. 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.
 11. 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.
 12. Voor zover door het geven van onjuiste inlichtingen of ten gevolge van nalatigheid in het geven van inlichtingen door de belanghebbende of de aangesloten ondernemingen, 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 basispensioenregeling betreft de uitvoering van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet.
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. De deelnemer kan op individuele basis deelnemen aan de regeling individueel pensioensparen. Het pensioenkapitaal, opgebouwd in deze regeling, wordt bij beëindiging van het deelnemerschap aangewend voor de inkoop van pensioenaanspraken. De regels inzake individueel pensioensparen zijn vastgelegd in deel V van dit pensioenreglement.
5. Het fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten verminderen indien:
- a. de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen niet meer volledig door waarden zijn gedekt, overeenkomstig de voorschriften van de Pensioenwet; 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 om uiterlijk binnen drie jaar te voldoen aan artikel 131 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. 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.

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 2007 gelijk aan € 13.308,-. De franchise wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst per 1 januari 2008, aangepast met de loonindex.

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 opnemng in de pensioenregeling tot aan de standaard pensioendatum. Tevens tellen mee alle extra deelnemersjaren die aan de deelnemer zijn toegekend op grond van artikel 22 lid 2.

2. Het aantal deelnemersjaren wordt bepaald in maanden nauwkeurig. Hierbij zal een aantal dagen, minder dan 15, worden verwaarloosd terwijl 15 dagen of meer voor een volle maand worden gerekend.
3. Indien een deelnemer in enig jaar minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam is bij de aangesloten onderneming, wordt dat jaar slechts in aanmerking genomen naar rato van de geldende deeltijdfactor. 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, voor zover gelegen na 1 januari 2006, wordt een aanspraak op een jaarlijks ouderdomspensioen toegekend ter grootte van 2,19% van de pensioengrondslag zoals die voor dat betreffende deelnemersjaar is vastgesteld.
2. Jaarlijks per de peildatum wordt het voor de deelnemer tot die datum opgebouwde ouderdomspensioen onvoorwaardelijk geïndexeerd met de loonindex.
3. Het ouderdomspensioen gaat in op de standaard pensioendatum en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de gepensioneerde overlijdt.

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 24 een bijzonder partnerpensioen is toegekend, wordt dit bijzonder partnerpensioen met inbegrip van hierover toegekende toeslagen als bedoeld in artikel 25, op het volgens lid 1 vastgestelde partnerpensioen in mindering gebracht.
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 achttien 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.
7. Indien de (gewezen) deelnemer, aspirant-deelnemer of gepensioneerde ten tijde van zijn overlijden een relatie voert met een partner die meer dan tien jaar jonger is dan hijzelf en deze relatie korter dan vijf jaar onafgebroken bestaat, wordt het partnerpensioen gereduceerd met 1,5% voor elk vol jaar dat het leeftijdsverschil meer dan tien jaar bedraagt.

Artikel 11 Tijdelijk partnerpensioen

1. Het jaarlijks tijdelijk partnerpensioen bedraagt 11% van het pensioensalaris. Het tijdelijk partnerpensioen bedraagt per 1 januari 2007 maximaal € 6.042,-. Dit maximum wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst per 1 januari 2008, 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 eerste dag van de maand waarin de nabestaande de leeftijd van 65 jaar bereikt of 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 ouderdompensioen. Bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum wordt dit ouderdompensioen vastgesteld onder de veronderstelling dat de deelnemer tot de standaard pensioendatum zou hebben deelgenomen met de laatstelijk voor hem geldende pensioengrondslag en de laatstelijk voor hem geldende deeltijdfactor.
2. Het wezenpensioen wordt verdubbeld voor een kind van wie beide ouders zijn overleden. Onder ouder wordt in dit verband verstaan de (gewezen) deelnemer of aspirant-deelnemer en degene die als vader of moeder tot het kind in familierechtelijke betrekking stond. Bij pleegkinderen wordt onder ouder mede begrepen degene die samen met de (gewezen) deelnemer of aspirant-deelnemer het pleegkind als eigen kind onderhield en opvoedde.
3. Het wezenpensioen gaat in op de dag volgend op die van het overlijden van de (gewezen) deelnemer of aspirant-deelnemer en wordt uitbetaald tot en met de maand waarin het kind de 18-jarige leeftijd bereikt of waarin het kind voordien overlijdt.

In afwijking van de vorige volzin wordt de uitkering van het wezenpensioen voortgezet indien en zolang het kind recht heeft op een uitkering op grond van de Wet op de studiefinanciering 2000, de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten of de Algemene kinderbijslagwet, 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 ouderdomspensioen 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 maandelijks 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 ouderdomspensioen aan de gepensioneerde, met dien verstande dat ingeval van pensioenverevening het aan de ex-partner toekomende deel van het ouderdomspensioen wordt uitbetaald aan de ex-partner;
 - b. het arbeidsongeschiktheidspensioen aan de (aspirant-)deelnemer;
 - c. het (tijdelijk) partnerpensioen aan de nabestaande;
 - d. het bijzonder partnerpensioen aan de ex-partner;
 - e. het wezenpensioen aan de pensioengerechtigde kinderen, met dien verstande dat gedurende de minderjarigheid van de kinderen het wezenpensioen wordt uitbetaald aan de wettelijk vertegenwoordiger van de kinderen, dan wel aan de daadwerkelijk verzorger van de kinderen, met inachtneming van de door de wet gestelde regels.
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. Indien de pensioengerechtigde of diens rechtverkriggende(n) het pensioen niet heeft (hebben) opgevorderd binnen vijf jaar nadat een pensioentermijn invorderbaar is geworden, vervalt deze termijn aan het fonds. Het bestuur kan in bijzondere gevallen anders beslissen.
5. 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.

6. Alle uitkeringen binnen Nederland geschieden zonder kosten voor de rechthebbende(n). Uitbetaling naar een bank- of girorekening in het buitenland geschiedt onder inhouding van de daaraan verbonden kosten.
7. Alle uitkeringen geschieden in de in Nederland geldende valuta.

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheidspensioen

1. 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.
2. 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 het in dit lid bedoelde uitkeringspercentage.

3. Het jaarlijks arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in op de datum waarop het recht op uitkering ingevolge de WIA ingaat en wordt uitgekeerd zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt.
4. Indien de deelnemer voor minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam was, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van het volgens lid 1 vastgestelde pensioen vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

Artikel 15 Voortzetting pensioenopbouw bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Degene die tijdens de deelneming arbeidsongeschikt is geworden heeft ter zake van die 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 zodra en voor zover 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%

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 21 van toepassing. Indien en zodra de mate van arbeidsongeschiktheid wordt verlaagd, wijzigt de mate van premievrije voortzetting dienovereenkomstig. Indien en zodra de mate van arbeidsongeschiktheid wordt verhoogd blijft de mate van premievrije voortzetting ongewijzigd.
6. 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.

7. 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

1. Het ouderdomspensioen op jaarbasis bedraagt niet meer dan 100% van het laatst vastgestelde pensioensalaris. Het ouderdomspensioen wordt opgevat met inbegrip van de voor het betreffende jaar geldende AOW-uitkering voor gehuwden.

In afwijking van de vorige volzin kan het ouderdomspensioen meer bedragen dan de genoemde fiscale begrenzing, indien en voor zover de overschrijding het gevolg is van ruil van partnerpensioen in ouderdomspensioen, als bedoeld in artikel 19 lid 1, of van variabelisering als bedoeld in artikel 20.

2. Het partnerpensioen, met inbegrip van aanspraken op bijzonder partnerpensioen, op jaarbasis bedraagt niet meer dan 70% van het maximum ouderdomspensioen als bedoeld in lid 1.
3. Het wezenpensioen op jaarbasis bedraagt niet meer dan 14% van het maximum ouderdomspensioen als bedoeld in lid 1. Het maximum wezenpensioen wordt verdubbeld voor kinderen als bedoeld in artikel 12, lid 2.
4. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden kunnen de pensioenen meer bedragen dan de genoemde maxima indien en voor zover de overschrijding het gevolg is van waardeoverdracht, als bedoeld in artikel 22 lid 2, of van een toeslag als bedoeld in artikel 25.

Artikel 17 Vervroeging van de 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 de eerste dag van de maand waarin de 60-jarige leeftijd van de (gewezen) deelnemer valt.
2. De keuze voor een vervroegde pensioendatum is alleen mogelijk voor zover de deelnemer de dienstbetrekking met de aangesloten onderneming beëindigt.

3. Het op de vervroegde pensioendatum opgebouwde ouderdomspensioen wordt verlaagd op basis van de door het bestuur vastgestelde rekenregels. Deze rekenregels 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.

4. 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.

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:
 - a. voor zover en zolang de deelnemer nog een dienstbetrekking met de aangesloten onderneming heeft; en
 - b. tot uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 70-jarige leeftijd bereikt, dan wel de eerdere datum waarop het maximum ouderdomspensioen als omschreven in artikel 16 is bereikt.

Op het moment dat gedurende de uitstelperiode de dienstbetrekking met de aangesloten onderneming wordt beëindigd gaat het ouderdomspensioen in.

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 wordt verhoogd ten opzichte van het ouderdomspensioen op de standaard pensioendatum, op basis van door het bestuur vastgestelde rekenregels. De rekenregels 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.

Artikel 19 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. geheel of gedeeltelijk afstand doen van het partnerpensioen ter verhoging van de aanspraak op ouderdomspensioen;
 - b. geheel of gedeeltelijk afstand doen van het ouderdomspensioen ter verhoging van de aanspraak op partnerpensioen.
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. De rekenregels zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.

Artikel 20 Variabilisering

1. Indien de (gewezen) deelnemer kiest voor vervroeging van de pensioendatum 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. Voor het toetsen van deze verhouding wordt een bedrag gelijk aan tweemaal de laatst vastgestelde AOW-uitkering voor gehuwden buiten beschouwing gelaten.
2. 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. De rekenregels zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.
3. De variatie in de hoogte van het ouderdomspensioen als bedoeld in lid 1 heeft geen gevolgen voor het meeverzekerde partnerpensioen en wezenpensioen.

Artikel 21 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 22 Waardeoverdracht en afkoop

1. De gewezen deelnemer heeft het recht de waarde van de in artikel 21 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 basispensioenregeling ter verwerving van extra aanspraken op ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen in een verhouding 100:70:14. De extra aanspraken worden vertaald in extra deelnemersjaren.
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.

Over de periode die is gelegen tussen het besluit tot afkoop en de betaling van de afkoopwaarde vergoedt het fonds een rente die wordt vastgesteld volgens het bepaalde bij en krachtens artikel 66 van de Pensioenwet.

4. Een afkoopwaarde als bedoeld in lid 3 wordt vastgesteld op basis van door het bestuur vastgestelde rekenregels. De rekenregels zijn opgenomen in bijlage II bij dit pensioenreglement.

Artikel 23 Pensioenverevening

1. Ingeval van scheiding of beëindiging van het geregistreerd partnerschap, 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 respectievelijk beëindiging van het geregistreerd partnerschap;
 - b. op het tijdstip van scheiding of beëindiging van het geregistreerd partnerschap het deelnemerschap zou zijn geëindigd anders dan door pensionering of overlijden.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing als het geregistreerd partnerschap eindigt door overlijden, vermissing of door omzetting in een huwelijk.
 3. Indien het tijdstip van beëindiging van het deelnemerschap ligt vóór het tijdstip van de scheiding respectievelijk de beëindiging van het geregistreerd partnerschap, 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.
 4. 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 of de beëindiging van het geregistreerd partnerschap zijn overeengekomen. Ten bewijze hiervan dient een gewaarmerkt afschrift of uittreksel van de overeenkomst aan het fonds te worden overgelegd.
 5. 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.
 6. 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.

7. 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 respectievelijk beëindiging van het geregistreerd partnerschap is overeengekomen. De overeenkomst is slechts geldig indien aan de overeenkomst een verklaring van het fonds is gehecht dat het instemt met bedoelde omzetting.
8. Bij de toepassing van dit artikel zullen de bepalingen van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding in acht worden genomen.
9. 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.
10. 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.

Artikel 24 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 25.
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 25 Toeslagverlening

1. Indien en voor zover de middelen van het fonds dit naar het oordeel van het bestuur toelaten, verleent het bestuur jaarlijks per de peildatum een procentuele toeslag op de volgende pensioenrechten en pensioenaanspraken uit hoofde van dit reglement:
 - a. de ingegane pensioenen alsmede de meeverzekerde, niet ingegane pensioenen;
 - b. de pensioenaanspraken van de gewezen deelnemers;
 - c. het recht op uitbetaling van ouderdomspensioen als bedoeld in artikel 23;
 - d. de aanspraken op bijzonder partnerpensioen.

2. Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken als bedoeld in lid 1 wordt jaarlijks een toeslag verleend van in beginsel maximaal de prijsindex. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald.

3. 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.

Artikel 26 Financiering

1. De financiering van de pensioenaanspraken geschiedt vanaf het tijdstip, waarop de werknemer als deelnemer toetreedt. De financiering van de risicodekking voor een aspirant-deelnemer geschiedt vanaf het tijdstip waarop de werknemer als aspirant-deelnemer toetreedt.
2. De jaarlijkse premies en koopsommen verschuldigd voor het ouderdomspensioen, het (tijdelijk) partnerpensioen, het wezenpensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en het premievrijstellingsrisico worden door de aangesloten ondernemingen aan het fonds betaald.
3. Het bestuur volgt de afspraken die tussen de deelnemers en de aangesloten ondernemingen in CAO-verband of als onderdeel van een arbeidsvoorwaardelijke regeling worden gemaakt ten aanzien van een deelnemersbijdrage aan de kosten van de pensioenregeling. Indien de deelnemers bijdragen verschuldigd zijn, zullen deze door de aangesloten onderneming op het salaris worden ingehouden.
4. De wijze van vaststelling van premies en koopsommen wordt omschreven in de uitvoeringsovereenkomst tussen het fonds en de aangesloten ondernemingen. De pensioenen worden zodanig gefinancierd dat zij te allen tijde als tijdsevenredig gefinancierd kunnen worden beschouwd.

Artikel 27 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.

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 28 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.
3. Het fonds is tot geen verdere uitbetaling van enig bedrag aansprakelijk dan het zelf op grond van de gesloten verzekeringsovereenkomsten van de verzekeraars ontvangt. De voorwaarden van deze overeenkomsten liggen voor belanghebbenden bij het bestuur ter inzage.

Artikel 29 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. Ingeval van terrorisme in de zin van het Clausuleblad terrorismedekking van de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorisemeschaden 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 30 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 31 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 na 1 januari 2006, in mindering gebracht op de aanspraken volgens dit pensioenreglement. Negatieve verschillen worden op nul gesteld.
2. Bij beëindiging van het deelnemerschap vindt een definitieve saldering plaats van de alsdan verzekerde, overeenkomstige aanspraken volgens dit pensioenreglement en aanspraken uit hoofde van de bedrijfstakregeling. De aldus vastgestelde pensioen-aanspraken worden beschouwd als de premievrije aanspraken als bedoeld in artikel 21.

Artikel 32 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 33 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 is en die geboren is na 31 december 1949.
2. Voor de deelnemer die op 31 december 2005 een aanspraak op prepensioen jegens het fonds kan doen gelden, blijft deze aanspraak premievrij verzekerd binnen het fonds. Op deze aanspraak zijn de volgende bepalingen van toepassing:
 - a. Het prepensioen gaat in op de standaard prepensioendatum en wordt uitgekeerd tot de standaard pensioendatum dan wel tot en met de maand waarin de (gewezen) deelnemer voordien overlijdt. Met de standaard prepensioendatum wordt in dit artikel bedoeld de eerste dag van de maand waarin de 62e verjaardag van de (gewezen) deelnemer valt
 - b. Het prepensioen wordt, zolang het deelnemerschap voortduurt, jaarlijks per de peildatum, voor het eerst op 1 januari 2006, verhoogd met de loonindex. Na beëindiging van het

- deelnemerschap anders dan wegens overlijden komt de aanspraak op prepensioen in aanmerking voor een toeslag als bedoeld in artikel 25.
- c. De (gewezen) deelnemer heeft op standaard prepensioendatum of op de pensioendatum, voor zover deze is gelegen vóór de standaard prepensioendatum, de mogelijkheid om geheel afstand te doen van het prepensioen ter verhoging van de aanspraak op ouderdomspensioen uit hoofde van dit reglement. De herschikking geschiedt op basis van door het bestuur vastgestelde rekenregels. De rekenregels zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.
 - d. Indien en zolang de gewezen deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering uit hoofde van de Ziektewet of de WAO dan wel de WIA, welke uitkering voortvloeit uit of direct aansluit op de dienstbetrekking met de aangesloten onderneming of een andere regeling van de aangesloten onderneming, dan wordt deze uitkering voor $x/15$ e deel in mindering gebracht op het prepensioen. Hierin is x het aantal deelnemersjaren voor zover gelegen tussen de eerste dag van de maand waarin de 45e verjaardag van de deelnemer valt en 31 december 2005.
3. Voor deelnemers die per 31 december 2005 werkzaam waren bij Rixona BV vestiging Venray en voor wie per die datum binnen het fonds een prepensioenkapitaal uit hoofde van het reglement prepensioenspaarregeling verzekerd was, wordt het bedoelde kapitaal per 1 januari 2006 toegevoegd aan het spaarkapitaal uit hoofde van de regeling individueel pensioensparen.
 4. Voor deelnemers als bedoeld in lid 1 worden per 1 januari 2006 voorwaardelijke overgangsaanspraken op ouderdomspensioen en partnerpensioen berekend volgens de navolgende systematiek:
 - a. Voor de deelnemer wordt een fictieve aanspraak op tijdelijk ouderdomspensioen met ingangleeftijd 62 jaar vastgesteld, berekend als het product van 1,89%, het aantal deelnemersjaren vastgesteld volgens artikel 8 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 als bedoeld in lid 2 in mindering gebracht. Negatieve bedragen worden op nul gesteld.
 - b. De volgens sub a berekende aanspraak wordt op basis van collectief actuarieel gelijkwaardige factoren omgerekend naar een overgangsaanspraak op ouderdomspensioen, uit te keren vanaf de standaard pensioendatum, 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, uitgaande van een eindloonstelsel met een opbouwpercentage van 2% en een franchise van € 11.354,-.
- d. De overgangsaanspraken worden, zolang het deelnemerschap voortduurt, jaarlijks per de peildatum, voor het eerst op 1 januari 2006, verhoogd met de loonindex.

De overgangsaanspraak wordt in de periode vanaf 1 januari 2006 tot 31 december 2020 dan wel tot de eerdere pensioendatum 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 21.

B. OVERGANGSBEPALINGEN WET WIA

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 2006 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 per 31 december 2005 opgebouwde aanspraken op ouderdompensioen en partnerpensioen uit hoofde van het (de) per die datum voor de deelnemer geldende pensioenreglement(en) van het fonds worden beschouwd als opgebouwde aanspraken volgens dit reglement. Hierbij zullen de wettelijke regels steeds in acht worden genomen.
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 2006, verhoogd met de loonindex. De garantie vervalt bij beëindiging van het dienstverband anders dan wegens overlijden.
3. Op de pensioenaanspraken van de werknemer die op en na 31 december 2005 in dienst van Korteweg BV 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. De tijdsevenredige aanspraken op ouderdompensioen en partnerpensioen, vastgesteld per 31 december 2005 volgens het per die datum voor de deelnemer geldende "Pensioenreglement voor werknemers van In- en Verkoopbureau landbouwproducten Korteweg b.v. te Swifterbant", worden beschouwd als opgebouwde aanspraken volgens dit pensioenreglement.
 - b. 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 onder sub a genoemde reglement. Het gegarandeerde partnerpensioen wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst op 1 januari 2006, verhoogd met de loonindex. De garantie vervalt bij beëindiging van het dienstverband anders dan wegens overlijden.

- c. Bij beëindiging van het deelnemerschap vindt een definitieve saldering plaats van de alsdan verzekerde, overeenkomstige aanspraken volgens dit pensioenreglement en aanspraken uit hoofde van het voornoemde verzekeringscontract. De aldus vastgestelde pensioenaanspraken worden beschouwd als de premievrije aanspraken als bedoeld in artikel 21.

D. OVERGANGSBEPALINGEN REGLEMENTSWIJZIGING 2008

Met ingang van 1 januari 2008 is de toetredingsleeftijd als bedoeld in artikel 2, lid 1 sub c verlaagd van vijftienvijftig naar eenentwintig jaar. Deze verlaging heeft geen werking c.q. gevolgen voor degene die op 1 januari 2008 reeds deelnemer aan deze pensioenregeling is. Voor de werknemer die door deze aanpassing vanwege zijn leeftijd in deze pensioenregeling wordt opgenomen, heeft deze aanpassing geen terugwerkende kracht.

Artikel 34 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden per 1 januari 2006, ter vervanging van de voorgaande pensioenreglementen van het fonds, alsmede het "Pensioenreglement voor werknemers van In- en Verkoopbureau landbouwproducten Korteweg b.v. te Swifterbant".

Het reglement is voorts met terugwerkende kracht gewijzigd per:

- 1 januari 2007 Aanpassingen i.v.m. invoering Pensioenwet
- 1 januari 2008 Verlaging toetredingsleeftijd

II. OVERGANGSREGELING A

Voor deelnemers geboren vóór 1 januari 1950 en werkzaam bij Aviko BV, BV Duynie of Aviko Precooked Potato Products BV

Begripsomschrijvingen

De begripsomschrijvingen als genoemd in artikel 1 van het basispensioenreglement zijn van overeenkomstige toepassing binnen dit overgangsreglement. In aanvulling hierop c.q. in afwijking hiervan wordt in dit reglement verstaan onder:

Gepensioneerde	:	de persoon die recht heeft op een uitkering van ouderdomspensioen of prepensioen van het fonds;
Pensioendatum	:	de datum die in overleg met de (gewezen) deelnemer, met inachtneming van het bepaalde in dit reglement, is vastgesteld als ingangsdatum van het prepensioen, doch uiterlijk de standaard pensioendatum;
Prepensioenjaar	:	als prepensioenjaren tellen mee alle deelnemersjaren in de zin van artikel 8 van het basispensioenreglement voor zover gelegen tussen de eerste dag van de maand waarin de 45e verjaardag van de deelnemer valt en de eerste dag van de maand waarin de 60e verjaardag van de deelnemer valt;
Standaard prepensioendatum	:	de eerste dag van de maand waarin de 62e verjaardag van de (gewezen) deelnemer valt.

Artikel 2 Deelnemers

1. Deelnemer in de zin van deze overgangsregeling is de werknemer die:
 - a. op en na 31 december 2005 in dienst was van Aviko BV, BV Duynie of Aviko Precooked Potato Products BV; en
 - b. geboren is vóór 1 januari 1950; en
 - c. per 31 december 2005 deelnam aan één van de op dat moment geldende pensioenregelingen van het fonds.
2. Het deelnemerschap vangt aan op 1 januari 2006.
3. 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.

Artikel 3 Pensioenaanspraken

1. Deze overgangsregeling betreft de uitvoering van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet.
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 prepensioen ten behoeve van de (gewezen) deelnemer;
 - c. een levenslang partnerpensioen ten behoeve van de partner van de (gewezen) deelnemer en de gepensioneerde;
 - d. een tijdelijk partnerpensioen ten behoeve van de partner van de deelnemer;
 - e. een wezenpensioen ten behoeve van de kinderen van de (gewezen) deelnemer;
 - f. een arbeidsongeschiktheidspensioen ten behoeve van de deelnemer.
3. De deelnemer kan op individuele basis deelnemen aan de regeling individueel pensioensparen. Het pensioenkapitaal, opgebouwd in deze regeling, wordt bij beëindiging van het deelnemerschap aangewend voor de inkoop van pensioenaanspraken. De regels inzake individueel pensioensparen zijn vastgelegd in deel V van dit pensioenreglement.
4. De bepalingen in de artikelen 3, 4 lid 5, 5, 7, 8, 11-16, 21-32, 33B en 33C van het basispensioenreglement zijn van overeenkomstige toepassing op de aanspraken uit hoofde van dit overgangsreglement, tenzij hier in dit reglement nadrukkelijk van wordt afgeweken.

Artikel 4 Franchise

1. Voor de toepassing van dit reglement wordt jaarlijks per de peildatum een franchise vastgesteld.
2. De franchise is per 1 januari 2007 gelijk aan € 17.376,-. De franchise wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst per 1 januari 2008, aangepast met de loonindex.

Artikel 5 Ouderdomspensioen

1. Voor ieder deelnemersjaar, voor zover gelegen na 1 januari 2006, wordt een aanspraak op een jaarlijks ouderdomspensioen toegekend ter grootte van 1,78% van de pensioengrondslag zoals die voor dat betreffende deelnemersjaar is vastgesteld.
2. Jaarlijks per de peildatum wordt het voor de deelnemer tot die datum opgebouwde ouderdomspensioen onvoorwaardelijk geïndexeerd met de loonindex.
3. Het ouderdomspensioen gaat in op de standaard pensioendatum en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de gepensioneerde overlijdt.

Artikel 6 Prepensioen

1. Voor iedere deelnemer wordt een prepensioenpercentage vastgesteld gelijk aan 4,67% vermenigvuldigd met $(1 + m)$. Hierin is m gelijk aan de breuk met als teller € 3.414,- en als noemer de som van het per 1 januari 2005 voor de deelnemer geldende bruto basis jaarsalaris, de ploegentoeslag en de daarover berekende vakantietoeslag. Het prepensioenpercentage is maximaal gelijk aan 5,122%.
2. Voor ieder prepensioenjaar wordt een aanspraak op een jaarlijks prepensioen toegekend gelijk aan het prepensioenpercentage maal het pensioensalaris zoals dat voor dat betreffende prepensioenjaar is vastgesteld.
3. Jaarlijks per de peildatum wordt voor de deelnemer een prepensioen vastgesteld dat gelijk is aan het prepensioenpercentage maal het laatstelijk vastgestelde pensioensalaris voor alle prepensioenjaren.
4. Voor de deelnemer die per de peildatum de leeftijd van 60 jaar nog niet heeft bereikt en voor wie het prepensioen volgens lid 3 groter is dan het prepensioen volgens lid 2, wordt dit laatste prepensioen opgetrokken tot het niveau als vastgesteld onder lid 3. Indien een dergelijke optrek plaatsvindt worden de pensioensalarissen gelegen vóór de peildatum, gesteld op het laatstelijk vastgestelde pensioensalaris.

Voor de deelnemer die per de peildatum de leeftijd van 60 jaar reeds heeft bereikt wordt het tot die datum opgebouwde prepensioen onvoorwaardelijk geïndexeerd met de loonindex.

5. Het prepensioen gaat in op de standaard prepensioendatum en wordt uitgekeerd tot de standaard pensioendatum of tot en met de maand waarin de gepensioneerde voordien overlijdt.
6. De deelnemer kan er voor kiezen het prepensioen gedeeltelijk te laten ingaan voor zover de arbeidsovereenkomst met de aangesloten onderneming wordt beëindigd.
7. Het prepensioen op jaarbasis bedraagt niet meer dan 85% van het laatst vastgestelde pensioensalaris.
8. Indien en zolang de gewezen deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering uit hoofde van de Ziektewet of de WAO dan wel de WIA, welke uitkering voortvloeit uit of direct aansluit op de dienstbetrekking met de aangesloten onderneming of een andere regeling van de aangesloten onderneming, wordt het prepensioen zodanig verminderd dat de som van alle uitkeringen gelijk is aan het oorspronkelijke prepensioen.
9. Bij beëindiging van het deelnemerschap voordat de deelnemer de standaard prepensioendatum heeft bereikt en anders dan wegens overlijden, wordt naast de aanspraken als bedoeld in artikel 21 van het basispensioenreglement een aanspraak op een premievrij prepensioen aan de gewezen deelnemer toegekend. Deze aanspraak wordt berekend op basis van de voorgaande leden van dit artikel met dien verstande dat alleen de prepensioenjaren tot de datum van beëindiging van het deelnemerschap in aanmerking worden genomen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan wegens overlijden komt de aanspraak op prepensioen in aanmerking voor een toeslag als bedoeld in artikel 25.

Artikel 7 Partnerpensioen

1. Het jaarlijks partnerpensioen bedraagt 50% van het volgens artikel 5 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. Op het partnerpensioen zijn voorts de bepalingen in artikel 10, lid 2-4 en 6-7 van het basispensioenreglement van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8 Vervroeging van de pensioendatum

1. De (gewezen) deelnemer kan ervoor kiezen om het prepensioen op een eerder tijdstip dan de standaard prepensioendatum te laten ingaan. Het pensioen kan echter niet eerder ingaan dan de eerste dag van de maand waarin de 60-jarige leeftijd van de (gewezen) deelnemer valt.
2. Het op de vervroegde pensioendatum opgebouwde prepensioen wordt verlaagd op basis van de door het bestuur vastgestelde rekenregels. Deze rekenregels zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.
3. Indien de (gewezen) deelnemer de ingangsdatum van het prepensioen wil vervroegen dient hij dit minimaal zes maanden voor de gewenste pensioendatum kenbaar te maken aan het fonds en de aangesloten onderneming.

Artikel 9 Uitstel van de pensioendatum

1. De deelnemer kan ervoor kiezen om het prepensioen op een later tijdstip dan de standaard prepensioendatum te laten ingaan, echter niet later dan op de standaard pensioendatum. Uitstel van de pensioendatum is alleen mogelijk met instemming van de aangesloten onderneming.
2. Het prepensioen wordt verhoogd ten opzichte van het prepensioen op de standaard prepensioendatum, of, indien de standaard pensioendatum is bereikt, aangewend ter verhoging van de aanspraak op ouderdomspensioen uit hoofde van dit reglement. De herrekening van de aanspraak vindt plaats op basis van door het bestuur vastgestelde rekenregels. De rekenregels zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.
3. Indien de deelnemer de ingangsdatum van het prepensioen wil uitstellen dient hij dit minimaal zes maanden voor de standaard prepensioendatum kenbaar te maken aan het fonds.

Artikel 10 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. geheel of gedeeltelijk afstand doen van het partnerpensioen ter verhoging van de aanspraak op ouderdompensioen;
 - b. geheel of gedeeltelijk afstand doen van het ouderdompensioen ter verhoging van de aanspraak op partnerpensioen;
 - c. geheel of gedeeltelijk afstand doen van het prepensioen ter verhoging van de aanspraak op ouderdompensioen;
 - d. geheel of gedeeltelijk afstand doen van het ouderdompensioen ter verhoging van de aanspraak op prepensioen.
2. Op deerschikking van pensioenaanspraken zijn voorts de bepalingen in artikel 19, lid 2-4 van het basispensioenreglement van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden per 1 januari 2006 en beschrijft de toezegging die tot deze datum voor de deelnemers in de zin van dit overgangsreglement was neergelegd in het "Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Aviko, gevestigd te Breda". Alle voorgaande pensioenreglementen van het fonds komen hiermee te vervallen.

Dit reglement is met terugwerkende kracht gewijzigd per:

- 1 januari 2007 Aanpassingen i.v.m. invoering Pensioenwet

III. OVERGANGSREGELING B

Voor deelnemers geboren vóór 1 januari 1950 en werkzaam bij Rixona BV vestiging Warffum

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

De begripsomschrijvingen als genoemd in artikel 1 van het basispensioenreglement zijn van overeenkomstige toepassing binnen dit overgangsreglement.

Artikel 2 Deelnemers

1. Deelnemer in de zin van deze overgangsregeling is de werknemer die:
 - a. op en na 31 december 2005 in dienst van Rixona BV vestiging Warffum was; en
 - b. geboren is vóór 1 januari 1950; en
 - c. per 31 december 2005 deelnam aan één van de op dat moment geldende pensioenregelingen van het fonds.

2. Het deelnemerschap vangt aan op 1 januari 2006.
3. 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.

Artikel 3 Pensioenaanspraken

1. Deze overgangsregeling betreft de uitvoering van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet.
2. Met inachtneming van de bepalingen van dit reglement geeft het deelnemerschap recht op:
 - een levenslang ouderdomspensioen ten behoeve van de (gewezen) deelnemer;
 - een levenslang partnerpensioen ten behoeve van de partner van de (gewezen) deelnemer en de gepensioneerde;
 - een tijdelijk partnerpensioen ten behoeve van de partner van de deelnemer;
 - een wezenpensioen ten behoeve van de kinderen van de (gewezen) deelnemer;
 - een arbeidsongeschiktheidspensioen ten behoeve van de deelnemer.
3. De deelnemer kan op individuele basis deelnemen aan de regeling individueel pensioensparen. De middelen, opgebouwd in deze regeling, worden te zijner tijd aangewend ter verhoging van de pensioenaanspraken. De regels inzake individueel pensioensparen zijn vastgelegd in deel V van dit pensioenreglement.
4. De bepalingen in de artikelen 3, 4 lid 5, 5, 7, 8, 11-16, 19, 21-32, 33B en 33C van het basispensioenreglement zijn van overeenkomstige toepassing op de aanspraken uit hoofde van dit overgangsreglement, tenzij hier in dit reglement nadrukkelijk van wordt afgeweken.

Artikel 4 Franchise

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

2. De franchise is per 1 januari 2007 gelijk aan € 17.376,-. De franchise wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst per 1 januari 2008, aangepast met de loonindex.

Artikel 5 Ouderdomspensioen

1. Voor ieder deelnemersjaar, voor zover gelegen na 1 januari 2006, wordt een aanspraak op een jaarlijks ouderdomspensioen toegekend ter grootte van 1,65% van de pensioengrondslag zoals die voor dat betreffende deelnemersjaar is vastgesteld.
2. Jaarlijks per de peildatum wordt het voor de deelnemer tot die datum opgebouwde ouderdomspensioen onvoorwaardelijk geïndexeerd met de loonindex.
3. Het ouderdomspensioen gaat in op de standaard pensioendatum en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de gepensioneerde overlijdt.

Artikel 6 Partnerpensioen

1. Het jaarlijks partnerpensioen bedraagt 50% van het volgens artikel 5 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. Op het partnerpensioen zijn voorts de bepalingen in artikel 10, lid 2-4 en 6-7 van het basispensioenreglement van overeenkomstige toepassing.

Artikel 7 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden per 1 januari 2006 en beschrijft de toezegging die tot deze datum voor de deelnemers in de zin van dit overgangreglement was neergelegd in het "Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Aviko, gevestigd te Breda". Alle voorgaande pensioenreglementen van het fonds komen hiermee te vervallen.

Dit reglement is met terugwerkende kracht gewijzigd per:

- 1 januari 2007 Aanpassingen i.v.m. invoering Pensioenwet

IV. OVERGANGSREGELING C

Voor deelnemers geboren vóór 1 januari 1950 en werkzaam bij Rixona BV vestiging Venray

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

De begripsomschrijvingen als genoemd in artikel 1 van het basispensioenreglement zijn van overeenkomstige toepassing binnen dit overgangsreglement. In aanvulling hierop c.q. in afwijking hiervan wordt in dit reglement verstaan onder:

CAO	:	collectieve arbeidsovereenkomst van Rixona BV vestiging Venray;
prepensioendatum	:	de standaard prepensioendatum of de datum die in overleg met de deelnemer, met inachtneming van het bepaalde in dit reglement, is vastgesteld als ingangsdatum van het pensioen;
standaard prepensioendatum	:	de eerste dag van de maand waarin de 60e verjaardag van de (gewezen) deelnemer valt.

Artikel 2 Deelnemers

1. Deelnemer in de zin van deze overgangsregeling is de werknemer die:
 - a. op en na 31 december 2005 in dienst van Rixona BV vestiging Venray was; en
 - b. geboren is vóór 1 januari 1950; en
 - c. per 31 december 2005 deelnam aan één van de op dat moment geldende pensioenregelingen van het fonds.
2. Het deelnemerschap vangt aan op 1 januari 2006.
3. Het deelnemerschap eindigt:
 - a. op de datum van overlijden van de deelnemer;
 - b. op de standaard 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.

Artikel 3 Pensioenaanspraken

1. Deze overgangsregeling betreft de uitvoering van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet.
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 prepensioen ten behoeve van de (gewezen) deelnemer;
 - c. een levenslang partnerpensioen ten behoeve van de partner van de (gewezen) deelnemer en de gepensioneerde;
 - d. een tijdelijk partnerpensioen ten behoeve van de partner van de deelnemer;
 - e. een wezenpensioen ten behoeve van de kinderen van de (gewezen) deelnemer;
 - f. een arbeidsongeschiktheidspensioen ten behoeve van de deelnemer.
3. De deelnemer kan op individuele basis deelnemen aan de regeling individueel pensioensparen. De middelen, opgebouwd in deze regeling, worden te zijner tijd aangewend ter verhoging van het ouderdomspensioen en partnerpensioen. De regels inzake individueel pensioensparen zijn vastgelegd in deel V van dit pensioenreglement.
4. De bepalingen in de artikelen 3, 4 lid 5, 8, 13, 15, 16, 19, 21-32, 33B en 33C van het basispensioenreglement zijn van overeenkomstige toepassing op de aanspraken uit hoofde van dit overgangsreglement, tenzij hier in dit reglement nadrukkelijk van wordt afgeweken.

Artikel 4 Pensioensalaris

1. Voor de toepassing van het bepaalde in dit reglement worden op iedere peildatum het pensioensalaris en het spaarsalaris van de deelnemer vastgesteld.
2. Het vaste pensioensalaris is gelijk aan de som van:
 - a. het per de peildatum geldende bruto basis jaarsalaris;
 - b. de persoonlijke toeslag als bedoeld in de CAO, met inbegrip van de persoonlijke toeslag uit hoofde van arbeidsduur;

- c. de vakantietoeslag en winstuitkering, berekend over sub a en b.
3. Het variabele pensioensalaris op de peildatum is gelijk aan de som van de uitbetaalde variabele toeslagen over het voorafgaande kalenderjaar. Als variabele toeslagen worden aangemerkt de ploegentoeslag, alsmede de hierover berekende vakantietoeslag en winstuitkering.
4. Het spaarsalaris is gelijk aan de som van:
 - a. het per de peildatum geldende bruto basis jaarsalaris;
 - b. de persoonlijke toeslag als bedoeld in de CAO, met inbegrip van de persoonlijke toeslag uit hoofde van arbeidsduur;
 - c. de ploegentoeslag;
 - d. de vakantietoeslag en winstuitkering, berekend over sub a, b en c.
5. Voor een deeltijdwerker wordt voor toepassing van dit reglement het vaste pensioensalaris herrekend naar het pensioensalaris dat bij de volledige arbeidstijd zou hebben gegolden en wordt het spaarsalaris in beschouwing genomen naar rato van de geldende deeltijdfactor.

Artikel 5 Franchise en grensbedrag

1. Voor de toepassing van dit reglement worden jaarlijks per de peildatum een franchise en een grensbedrag vastgesteld.
2. De franchise is per 1 januari 2007 gelijk aan € 19.563,-. De franchise wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst per 1 januari 2008, aangepast met de loonindex.
3. Het grensbedrag is per 1 januari 2007 gelijk aan € 104.067,-. Het grensbedrag wordt jaarlijks per de peildatum, voor het eerst per 1 januari 2008, aangepast met de loonindex.

Artikel 6 Pensioengrondslagen

1. Voor de toepassing van dit reglement worden voor iedere deelnemer per de datum van aanvang van het deelnemerschap en vervolgens op iedere peildatum een pensioengrondslag A en een pensioengrondslag B vastgesteld.
2. Pensioengrondslag A is gelijk aan het vaste pensioensalaris tot het grensbedrag verminderd met de franchise. Pensioengrondslag B is gelijk aan het vaste pensioensalaris verminderd met het grensbedrag.
3. Negatieve pensioengrondslagen worden op nul gesteld.

Artikel 7 Ouderdomspensioen

1. Het jaarlijks ouderdomspensioen is gelijk aan de som van het ouderdomspensioen dat wordt toegekend uit hoofde van het vaste pensioensalaris en het ouderdomspensioen dat wordt toegekend uit hoofde van variabel pensioensalaris.
2. Het ouderdomspensioen uit hoofde van het vaste pensioensalaris wordt vastgesteld volgens een eindloonsysteem. Hierbij gelden de volgende bepalingen:
 - a. Het jaarlijks ouderdomspensioen uit hoofde van het vaste pensioensalaris is gelijk aan 1,75% van de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag A plus 1,5% van de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag B voor alle deelnemersjaren.
 - b. Een verlaging van de pensioenaanspraken die tot de datum van verlaging van de pensioengrondslag(en) zijn opgebouwd.
 - c. Indien voor de deelnemer op grond van het per 31 december 2005 geldende pensioenreglement sprake was van een verhoging van de onder sub a genoemde opbouwpercentages wordt deze verhoging eveneens in beschouwing genomen bij de vaststelling van de pensioenaanspraken volgens dit reglement. Door toepassing van de bedoelde verhoging kunnen de opbouwpercentages niet uitgaan boven 2%.
3. Het ouderdomspensioen uit hoofde van variabel pensioensalaris wordt vastgesteld volgens een geïndexeerde middelloonregeling. Hierbij gelden de volgende bepalingen:
 - a. Jaarlijks per de peildatum wordt het voor de deelnemer tot die datum opgebouwde ouderdomspensioen uit hoofde van variabel pensioensalaris onvoorwaardelijk geïndexeerd met de loonindex.
 - b. Jaarlijks per de peildatum wordt 1,75% van het variabele pensioensalaris aan ouderdomspensioen opgebouwd.
4. Het ouderdomspensioen gaat in op de standaard pensioendatum en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de gepensioneerde overlijdt.

Artikel 8 Prepensioen

1. Het prepensioen wordt verzekerd door middel van een prepensioenkapitaal. De hoogte van de aanspraak wordt bepaald door de hoogte van het prepensioenkapitaal dat op de prepensioendatum of bij eerdere beëindiging van het deelnemerschap is bereikt op basis van ingelegde spaarbijdragen en tussentijdse rendementsbijschrijvingen, alsmede de dan geldende tarieven voor de aankoop van pensioen.
2. Het prepensioen gaat in op de standaard prepensioendatum en wordt uitgekeerd tot de standaard pensioendatum of tot en met de maand waarin de (gewezen) deelnemer voordien overlijdt.
3. De deelnemer kan ervoor kiezen om het prepensioen op een later tijdstip dan de standaard prepensioendatum te laten ingaan, echter niet later dan op de standaard pensioendatum. Uitstel van de prepensioendatum is alleen mogelijk met instemming van de aangesloten onderneming
4. De deelnemer kan er voor kiezen het prepensioen gedeeltelijk te laten ingaan voor zover de arbeidsovereenkomst met de aangesloten onderneming wordt beëindigd.
5. Jaarlijks wordt voor de deelnemer een spaarbijdrage ter grootte van 4% van het spaarsalaris aan het prepensioenkapitaal toegevoegd. De toevoeging vindt plaats in twaalf maandelijkse termijnen, aan het einde van iedere maand, onder gelijktijdige inhouding van de bijdrage door de aangesloten onderneming op het salaris van de deelnemer of op andere door de aangesloten onderneming te verrichten betalingen.
6. Jaarlijks aan het eind van het jaar (of op eerder moment bij aanwending van het prepensioenkapitaal) vindt een rendementsbijschrijving over het alsdan verzekerde prepensioenkapitaal plaats overeenkomstig de bepalingen in artikel 3 van de regeling individueel pensioensparen.
7. Indien het deelnemerschap eindigt wegens overlijden van de deelnemer wordt het prepensioenkapitaal aangewend voor de inkoop van partnerpensioen en/of wezenpensioen. De verhouding tussen partner- en wezenpensioen wordt bepaald overeenkomstig de verhouding tussen partner- en wezenpensioen op grond van dit overgangsreglement. Bij ontstentenis van nabestaanden en/of wezen vervalt het prepensioenkapitaal aan het fonds.

8. Bij beëindiging van het deelnemerschap voordat de deelnemer de standaard prepensioendatum heeft bereikt en anders dan wegens overlijden, wordt het prepensioenkapitaal binnen het fonds aangewend voor aankoop van prepensioenen. Op de prepensioendatum wordt het prepensioenkapitaal binnen het fonds aangewend voor aankoop van een direct ingaand prepensioen. Aanwending geschiedt op basis van door het bestuur vastgestelde rekenregels. De rekenregels zijn opgenomen in bijlage I bij dit reglement.
9. Het prepensioen dat wordt aangekocht uit het prepensioenkapitaal komt in aanmerking voor een toeslag als bedoeld in artikel 25.

Artikel 9 Partnerpensioen

1. Het jaarlijks partnerpensioen bedraagt 70% van het volgens artikel 7 vastgestelde ouderdomspensioen. Bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum wordt het ouderdomspensioen vastgesteld als de som van:
 - a. het ouderdomspensioen uit hoofde van het vaste pensioensalaris, berekend onder de veronderstelling dat de deelnemer tot de standaard pensioendatum zou hebben deelgenomen met de laatstelijk voor hem geldende pensioengrondslagen A en B en de laatstelijk voor hem geldende deeltijdfactor; en
 - b. het tot de datum van overlijden opgebouwde ouderdomspensioen uit hoofde van variabel pensioensalaris.
2. Op het partnerpensioen zijn voorts de bepalingen in artikel 10, lid 2-4 en 6-7 van het basispensioenreglement van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10 Tijdelijk partnerpensioen

1. Het jaarlijks tijdelijk partnerpensioen bedraagt 30% van het volgens artikel 7 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 tijdelijk partnerpensioen gaat in op de dag volgend op die van het overlijden van de deelnemer en wordt uitbetaald tot de eerste dag van de maand waarin de nabestaande de leeftijd van 65 jaar bereikt of tot en met de maand waarin de nabestaande voordien overlijdt.

3. Het tijdelijk partnerpensioen bedraagt maximaal 8/7 maal de nominale uitkering voor een nabestaande zonder kinderen als omschreven in artikel 17 van de Algemene nabestaandenwet inclusief vakantie-uitkering vermeerderd met het verschil in premies volksverzekeringen over het partnerpensioen voor en na het bereiken van de 65-jarige leeftijd, alsof het tijdelijk partnerpensioen enig inkomen is, zonder heffingskorting.

Artikel 11 Wezenpensioen

1. Het jaarlijks wezenpensioen bedraagt voor ieder daarvoor in aanmerking komend kind 15% van het volgens artikel 7 vastgestelde ouderdompensioen. Bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum wordt het ouderdompensioen vastgesteld als de som van:
 - a. het ouderdompensioen uit hoofde van het vaste pensioensalaris, berekend onder de veronderstelling dat de deelnemer tot de standaard pensioendatum zou hebben deelgenomen met de laatstelijk voor hem geldende pensioengrondslagen A en B en de laatstelijk voor hem geldende deeltijdfactor; en
 - b. het tot de datum van overlijden opgebouwde ouderdompensioen uit hoofde van variabel pensioensalaris.
2. Op het wezenpensioen zijn voorts de bepalingen in artikel 12, lid 2-4 van het basispensioenreglement van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12 Arbeidsongeschiktheidspensioen

1. 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.

2. 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%	32%
45 tot 55%	40%
55 tot 65%	48%
65 tot 80%	58%
80 tot 100%	80%

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 het in dit lid bedoelde uitkeringspercentage.

3. Het jaarlijks arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in op de datum waarop het recht op uitkering ingevolge de WIA ingaat en wordt uitgekeerd zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt.
4. Indien de deelnemer voor minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam was, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van het volgens lid 1 vastgestelde pensioen vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

Artikel 13 Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden per 1 januari 2006 en beschrijft de toezegging die tot deze datum was neergelegd in de volgende pensioenreglementen van het fonds:

- Reglement Basispensioen;
- Reglement Aanvullend Pensioen;
- Reglement Prepensioenspaarregeling;
- Reglement WAO-Hiatenpensioen;
- Reglement WAO-Excedent Arbeidsongeschiktheidspensioen.

Alle voorgaande reglementen van het fonds komen hiermee te vervallen.

Dit reglement is met terugwerkende kracht gewijzigd per:

- 1 januari 2007 Aanpassingen i.v.m. invoering Pensioenwet

V. REGELING INDIVIDUEEL PENSIOENSPAREN

Artikel 1 Werkingsfeer

1. Deze regeling individueel pensioensparen betreft de uitvoering van een premieovereenkomst in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet.
2. Deze regeling is van toepassing op alle deelnemers in de zin van het basispensioenreglement, alsmede de overgangsreglementen A, B en C.
3. De begripsomschrijvingen van het basispensioenreglement zijn van overeenkomstige toepassing op dit reglement. De bepalingen in de artikelen 3, 13, 16- 20, 23, 24, 27-31 en 34 van het basispensioenreglement zijn tevens van toepassing op de aanspraken uit hoofde van dit reglement, tenzij hier in dit reglement nadrukkelijk van wordt afgeweken.
4. Het bestuur en de aangesloten ondernemingen stellen in overleg nadere uitvoeringsregels vast ten aanzien van individueel pensioensparen.
5. Bij de uitvoering van de regeling individueel pensioensparen zullen de bepalingen van de Pensioenwet steeds in acht worden genomen.

Artikel 2 Inleg van kapitaal

1. De deelnemer bepaalt, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, welk bedrag hij wenst in te leggen in de regeling individueel pensioensparen. De inleg wordt op een door de deelnemer te bepalen tijdstip door de aangesloten onderneming ingehouden op het salaris of op andere door de aangesloten onderneming te verrichten betalingen en binnen het fonds geboekt op een ten name van de deelnemer staande individuele pensioenspaarrekening.
2. Aan de inleg van de deelnemer in enig jaar wordt een maximum gesteld, dat afhankelijk is van:
 - a. de leeftijd van de deelnemer op de peildatum;
 - b. de pensioenregeling die op de deelnemer van toepassing is;
 - c. premiegrondslag A, gelijk aan de pensioengrondslag die op grond van dit pensioenreglement voor de deelnemer in het betreffende jaar is vastgesteld; en
 - d. premiegrondslag B, gelijk aan de voor de deelnemer in het betreffende jaar geldende franchise krachtens dit pensioenreglement, verminderd met een bedrag gelijk aan 10/7^e maal de laatst vastgestelde AOW-uitkering voor gehuwden.

De maximale jaarlijkse inleg is aldus gelijk aan een percentage van premiegrondslag A, verhoogd met een percentage van premiegrondslag B. De bedoelde percentages zijn voor de verschillende pensioenregelingen opgenomen in onderstaande tabel:

Leeftijd	Maximale inleg in procenten van	
	premiegrondslag A	premiegrondslag B
<i>Basispensioenregeling</i>		
25 tot en met 29 jaar	0,3	8,7
30 tot en met 34 jaar	0,3	10,4
35 tot en met 39 jaar	0,4	12,6
40 tot en met 44 jaar	0,5	15,1
45 tot en met 49 jaar	0,5	18,3
50 tot en met 54 jaar	0,6	22,0
55 tot en met 59 jaar	0,8	26,7
60 jaar en ouder	0,9	32,7
<i>Overgangsregeling A</i>		
55 tot en met 59 jaar	5,6	26,7
60 jaar en ouder	6,9	32,7
<i>Overgangsregeling B</i>		
55 tot en met 59 jaar	7,2	26,7
60 jaar en ouder	8,8	32,7
<i>Overgangsregeling C</i>		
55 tot en met 59 jaar	0,0	26,7
60 jaar en ouder	0,0	32,7

De inleg in enige maand bedraagt, met inbegrip van de stortingen die in het betreffende jaar al hebben plaatsgevonden ingevolge het bepaalde in dit lid, niet meer dan een tijdsevenredig deel van de maximale jaarlijkse inleg.

3. Het fonds verstrekt op verzoek van de (gewezen) deelnemer of de ex-partner die aanspraak heeft op pensioen of uitbetaling van een deel van het pensioen van de (gewezen) deelnemer een indicatie van het te bereiken pensioenkapitaal en van het daarmee te verwerven pensioen.
4. De pensioenaanspraken die worden verkregen uit het pensioenkapitaal uit hoofde van deze regeling zullen tezamen met de overige pensioenaanspraken uit hoofde van dit pensioenreglement niet uitgaan boven de fiscale maxima als genoemd in artikel 16 van het basispensioenreglement.

Artikel 3 Rendementsbijschrijving

1. Jaarlijks aan het eind van het jaar (of op eerder moment bij aanwending van het pensioenkapitaal) vindt een rendementsbijschrijving over het alsdan verzekerde pensioenkapitaal plaats. Het uitgangspunt hiervoor vormt het gemiddelde rendement van het fonds, vastgesteld door het bestuur, overeenkomstig de voor het desbetreffende jaar geldende richtlijnen.
2. Indien op het moment van aanwending of overdracht van het pensioenkapitaal het rendement nog niet definitief is vastgesteld, zal de rendementsbijschrijving worden vastgesteld volgens onderstaande tabel:

Aanwending	Rendement
1 ^e kwartaal	voorgaande jaar
2e kwartaal	1 ^e kwartaal
3e kwartaal	1 ^e en 2 ^e kwartaal
4e kwartaal	1 ^e , 2e en 3 ^e kwartaal

3. Als tijdstip van belegging van ingelegde bedragen geldt het moment waarop de inleg op de bankrekening van het fonds wordt bijgeschreven. De beleggingen en de beleggingsopbrengsten vormen tezamen het pensioenkapitaal.

Artikel 4 Beëindiging van het deelnemerschap

1. Indien het deelnemerschap eindigt wegens overlijden van de deelnemer wordt het pensioenkapitaal aangewend voor de inkoop van partnerpensioen en/of wezenpensioen. De verhouding tussen partner- en wezenpensioen wordt bepaald overeenkomstig de verhouding tussen partner- en wezenpensioen op grond van dit

pensioenreglement. Bij ontstentenis van nabestaanden en/of wezen vervalt het pensioenkapitaal aan de erfgenamen.

2. Indien het deelnemerschap eindigt, anders dan wegens overlijden, wordt het pensioenkapitaal op de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, binnen het fonds aangewend voor de aankoop van ouderdomspensioen en partnerpensioen ter verhoging van de aanspraken waarop de (gewezen) deelnemer uit hoofde van dit pensioenreglement recht heeft. De aanspraken worden hierbij zodanig vastgesteld dat het partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen bedraagt.

Artikel 5 Waardeoverdracht en afkoop

1. De gewezen deelnemer heeft het recht het pensioenkapitaal 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. Indien op de ingangsdatum van een pensioen of op het moment dat de (gewezen) deelnemer ophoudt binnenlands belastingplichtige te zijn, het betreffende pensioen uitgaat boven de begrenzing voor dat pensioen zoals genoemd in artikel 69 van de Pensioenwet, wordt het deel van het pensioen dat uitgaat boven die begrenzing door het fonds afgekocht en wordt de waarde daarvan uitgekeerd aan de rechthebbende.
3. Ten aanzien van waardeoverdracht en afkoop van de pensioenrechten en pensioenaanspraken uit hoofde van deze regeling zijn voorts de bepalingen in artikel 22 lid 2-4 van het basispensioenreglement van overeenkomstige toepassing.

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 sexe-neutrale 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.
- De diverse factoren zijn vastgesteld op basis van een veronderstelde rekenrente van 4%.
- Voor het overige wordt uitgegaan van de actuariële grondslagen die gebruikt worden voor de vaststelling van de voorziening pensioenverplichtingen.

Periodiek beoordeelt het bestuur of de rekenregels aanpassing behoeven en neemt het bestuur indien noodzakelijk een besluit tot aanpassing van de rekenregels. De hier opgenomen factoren zijn geldig tot en met 31 december 2007.

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

1. Herschikking van prepensioen in ouderdomspensioen;
2. Aanwending van pensioenkapitaal;
3. Vervroeging en uitstel van de pensioendatum;
4. Herschikking van ouderdomspensioen en partnerpensioen;
5. 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.

Onder punt 6 en 7 van deze bijlage zijn voorts aanvullende flexibiliseringsfactoren voor pensioenaanspraken uit hoofde van de overgangsreglementen A en C opgenomen.

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

1. Herschikking van prepensioen in ouderdomspensioen

Deelnemers in de zin van de basispensioenregeling, voor wie op grond van artikel 33A van het basispensioenreglement een aanspraak op prepensioen binnen het fonds is verzekerd, hebben op de vervroegde pensioendatum doch uiterlijk bij het bereiken van de eerste dag van de maand waarin de 62e verjaardag van de (gewezen) deelnemer valt de mogelijkheid om deze aanspraak geheel om te zetten in extra ouderdomspensioen met ingangleeftijd 65 jaar.

Voor alle leeftijden tussen 60 jaar en 62 jaar geldt dat bij inruil van € 100,- prepensioen met ingangleeftijd 62 jaar een extra aanspraak op ouderdomspensioen met ingangleeftijd 65 jaar ter grootte van € 28,20 wordt verkregen.

2. Aanwending van pensioenkapitaal

Op de pensioendatum of bij eerdere beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het pensioenkapitaal uit hoofde van de regeling individueel pensioensparen omgezet in ouderdomspensioen (OP) en uitruilbaar partnerpensioen (PP) overeenkomstig de voor de (gewezen) deelnemer geldende verhouding tussen ouderdoms- en partnerpensioen op grond van dit pensioenreglement. De factoren die hierbij gehanteerd worden zijn opgenomen in tabel 1. Weergegeven zijn de kosten per € 100,- pensioen.

Tabel 1. Factoren voor de inkoop van pensioen uit pensioenkapitaal

Pensioen-leeftijd	OP	PP	Pensioen-leeftijd	OP	PP
25 jaar	212,90	142,30	48 jaar	538,30	294,20
26 jaar	221,60	147,30	49 jaar	561,30	302,10
27 jaar	230,60	152,40	50 jaar	585,50	310,00
28 jaar	240,00	157,60	51 jaar	610,80	318,00
29 jaar	249,80	163,00	52 jaar	637,50	325,90
30 jaar	259,90	168,60	53 jaar	665,60	333,70
31 jaar	270,50	174,30	54 jaar	695,20	341,40
32 jaar	281,50	180,20	55 jaar	726,50	349,00
33 jaar	293,00	186,30	56 jaar	759,50	356,40
34 jaar	304,90	192,50	57 jaar	794,50	363,60
35 jaar	317,40	198,80	58 jaar	831,70	370,50
36 jaar	330,30	205,20	59 jaar	871,10	377,30
37 jaar	343,90	211,90	60	913,10	383,60
38 jaar	358,00	218,70	61	958,10	389,60
39 jaar	372,60	225,80	62	1.006,20	395,10
40 jaar	388,00	233,00	63	1.058,00	399,90
41 jaar	404,00	240,30	64	1.114,00	404,10
42 jaar	420,70	247,70	65	1.174,80	406,30
43 jaar	438,10	255,30	66	1.136,20	409,30
44 jaar	456,40	262,90	67	1.097,70	411,30
45 jaar	475,50	270,60	68	1.059,10	412,50
46 jaar	495,50	278,40	69	1.020,60	412,90
47 jaar	516,40	286,30	70	982,20	412,40

3. Vervroeging en uitstel van de pensioendatum

De (gewezen) deelnemer heeft onder voorwaarden als gesteld in artikel 17 en 18 van het basispensioenreglement de mogelijkheid om het ouderdomspensioen eerder of later dan de standaard pensioendatum te laten ingaan. De pensioendatum dient hierbij te liggen tussen de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 60 jaar wordt en de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 70 jaar bereikt.

Het vervroegde dan wel uitgestelde ouderdomspensioen is gelijk aan het product van de bij de gekozen pensioenleeftijd behorende omrekenfactor als opgenomen in tabel 2 en het oorspronkelijke ouderdomspensioen met ingangleeftijd 65 jaar. Het vervroegde dan wel uitgestelde ouderdomspensioen wordt levenslang uitgekeerd vanaf de pensioendatum.

Tabel 2. Omrekenfactoren ouderdomspensioen bij vervroeging en uitstel van de pensioendatum

Pensioen-leeftijd	Omreken-factor	Pensioen-leeftijd	Omreken-factor
60 jaar	66,9%	66 jaar	109,2%
61 jaar	72,1%	67 jaar	119,7%
62 jaar	78,0%	68 jaar	131,6%
63 jaar	84,5%	69 jaar	145,2%
64 jaar	91,8%	70 jaar	160,8%
65 jaar	100,0%		

4. Herschikking van pensioenaanspraken

Op de pensioendatum kan de (gewezen) deelnemer op grond van artikel 19 van het basispensioenreglement 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 3.

Tabel 3. Factoren voor de herschikking van ouderdomspensioen en partnerpensioen

Pensioenleeftijd	Extra OP bij inruil van €100,- PP	Extra PP bij inruil van € 100,- OP
60 jaar	24,40	332,40
61 jaar	25,40	318,50
62 jaar	26,50	305,30
63 jaar	27,70	292,80
64 jaar	28,80	281,00
65 jaar	29,90	270,70
66 jaar	31,10	260,10
67 jaar	32,40	250,10
68 jaar	33,70	240,70
69 jaar	34,90	231,80
70 jaar	36,30	223,40

5. Variëren van de hoogte van het ouderdomspensioen

Indien sprake is van vervroeging van de pensioendatum als bedoeld in artikel 17 kan de (gewezen) deelnemer op grond van artikel 20 van het basispensioenreglement besluiten om het ouderdomspensioen om te zetten in een ouderdomspensioen dat in de periode tussen de pensioendatum en de standaard pensioendatum hoger is dan de oorspronkelijke uitkering en dat na afloop van die periode lager is dan de oorspronkelijke uitkering. De verhouding tussen de hogere en de lagere pensioenuitkering bedraagt ten hoogste 100:75. Voor het toetsen van deze verhouding wordt een bedrag gelijk aan tweemaal de laatst vastgestelde AOW-uitkering voor gehuwden buiten beschouwing gelaten.

In tabel 4 is weergegeven met welk bedrag de tijdelijke uitkering in de periode tussen de (vervroegde) pensioendatum en de 65ste verjaardag van de deelnemer kan worden verhoogd als het deel van de uitkering na de 65ste verjaardag wordt verlaagd met € 100,-.

Tabel 4. Factoren voor toepassing van de hoog/laag-constructie

Pensioenleeftijd	Verhoging tot 65 jaar	Pensioenleeftijd	Verhoging tot 65 jaar
60 jaar	202,00	62 jaar 6 maanden	432,20
60 jaar 6 maanden	227,70	63 jaar	545,90
61 jaar	259,10	63 jaar 6 maanden	740,90
61 jaar 6 maanden	300,50	64 jaar	1.121,20
62 jaar	354,50	64 jaar 6 maanden	2.303,60

6. Flexibilisering prepensioen (overgangsreglement A)

Hierna worden de flexibiliseringsfactoren voor het prepensioen uit hoofde van overgangsreglement A weergegeven. De factoren zijn opgesteld vanuit de gedachte dat bij een samenloop van uitstel/vervroeging van de pensioendatum, aanwending van pensioenkapitaal uit hoofde van de regeling individueel pensioensparen en herschikking van pensioenen de herrekening van de aanspraken stap voor stap dient plaats te vinden in de volgorde als hiervoor genoemd.

Vervroeging en uitstel van de pensioendatum

De (gewezen) deelnemer heeft onder voorwaarden als gesteld in artikel 8 en 9 van het overgangsreglement A de mogelijkheid om het prepensioen eerder of later dan de standaard prepensioendatum te laten ingaan. De pensioendatum dient hierbij te liggen tussen de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 60 jaar wordt en de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Het vervroegde dan wel uitgestelde prepensioen is gelijk aan het product van de bij de gekozen pensioenleeftijd behorende omrekenfactor als opgenomen in tabel 5 respectievelijk tabel 6 en het oorspronkelijke prepensioen met ingangleeftijd 62 jaar. Het vervroegde dan wel uitgestelde prepensioen wordt uitgekeerd tot de standaard pensioendatum.

Tabel 5.
Percentages bij vervroeging
van de pensioendatum

Pensioen- leeftijd	Omreken- factor
60 jr	57,0%
60 jr 3 mnd	60,4%
60 jr 6 mnd	64,2%
60 jr 9 mnd	68,4%
61 jr	73,1%
61 jr 3 mnd	78,6%
61 jr 6 mnd	84,8%
61 jr 9 mnd	91,8%
62 jr	100,0%

Tabel 6.
Percentages bij
uitstel van de
pensioendatum

Pensioen- leeftijd	Omreken- factor
62 jr	100,0%
62 jr 3 mnd	109,6%
62 jr 6 mnd	121,3%
62 jr 9 mnd	135,7%
63 jr	154,0%
63 jr 3 mnd	176,6%
63 jr 6 mnd	207,1%
63 jr 9 mnd	250,3%
64 jr	316,2%
64 jr 3 mnd	421,7%
64 jr 6 mnd	632,5%
64 jr 9 mnd	1264,9%

Herschikking van pensioenaanspraken

Op de pensioendatum kan de (gewezen) deelnemer op grond van artikel 10 van overgangsreglement A het prepensioen geheel of gedeeltelijk omzetten in extra ouderdomspensioen en andersom. Voor de berekening van de aanspraak op levenslang ouderdomspensioen (OP) in ruil voor een aanspraak op (direct ingaand) prepensioen (PRP) en andersom gelden de factoren uit tabel 7.

Tabel 7. Factoren voor de herschikking van ouderdomspensioen en prepensioen

Pensioenleeftijd	Extra OP bij inruil van €100,- PRP	Extra PRP bij inruil van € 100,- OP
60 jr	49,60	202,00
60 jr 3 mnd	46,70	214,20
60 jr 6 mnd	44,00	227,70
60 jr 9 mnd	41,30	242,60
61 jr	38,60	259,10
61 jr 3 mnd	35,90	278,50
61 jr 6 mnd	33,30	300,50
61 jr 9 mnd	30,70	325,60
62 jr	28,20	354,50
62 jr 3 mnd	25,70	390,00
62 jr 6 mnd	23,20	432,20
62 jr 9 mnd	20,70	483,10
63 jr	18,30	545,90
63 jr 3 mnd	15,90	629,90
63 jr 6 mnd	13,50	740,90
63 jr 9 mnd	11,20	894,50
64 jr	8,90	1.121,10
64 jr 3 mnd	6,60	1.515,30
64 jr 6 mnd	4,30	2.303,50
64 jr 9 mnd	2,10	4.668,10

Voor de berekening van de aanspraak op uitgesteld ouderdomspensioen (OP) in ruil voor een aanspraak op partnerpensioen (PP) en andersom gelden de factoren uit tabel 8.

Tabel 8. Factoren voor de herschikking van ouderdomspensioen en partnerpensioen

Pensioenleeftijd	Extra OP bij inruil van €100,- PP	Extra PP bij inruil van € 100,- OP
60 jr	36,30	222,90
60 jr 3 mnd	36,00	224,80
60 jr 6 mnd	35,70	226,60
60 jr 9 mnd	35,50	228,50
61 jr	35,20	230,30
61 jr 3 mnd	34,90	232,40
61 jr 6 mnd	34,50	234,50
61 jr 9 mnd	34,20	236,50
62 jr	34,00	238,50
62 jr 3 mnd	33,60	240,90
62 jr 6 mnd	33,30	243,20
62 jr 9 mnd	33,00	245,50
63 jr	32,70	247,80
63 jr 3 mnd	32,40	250,40
63 jr 6 mnd	32,00	253,00
63 jr 9 mnd	31,70	255,60
64 jr	31,40	258,20
64 jr 3 mnd	31,00	261,30
64 jr 6 mnd	30,60	264,50

Pensioenleeftijd	Extra OP bij inruil van €100,- PP	Extra PP bij inruil van € 100,- OP
64 jr 9 mnd	30,30	267,60
65 jr	29,90	270,70

7. Aanwending prepensioenkapitaal (overgangsreglement C)

Op de prepensioendatum of bij eerdere beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het prepensioenkapitaal uit hoofde van overgangsreglement C omgezet in prepensioenen. In tabel 9 zijn de kosten per € 100,- prepensioenen weergegeven.

Tabel 9. Factoren voor de inkoop van prepensioenen uit prepensioenkapitaal

Pensioenleeftijd	PRP
55 jaar	359,60
56 jaar	376,00
57 jaar	393,30
58 jaar	411,70
59 jaar	431,20
60 jaar	452,00
61 jaar	369,80
62 jaar	283,80
63 jaar	193,80
64 jaar	99,40

Voor de herschikking van levenslang ouderdomspensioenen en partnerpensioenen gelden de factoren als weergegeven in tabel 8.

BIJLAGE II. AFKOOPTOETEN

Deze bijlage bevat de rekenregels, in de vorm van een tabel met afkoopvoeten voor uitgesteld ouderdomspensioen, ingaand op leeftijd 65 jaar (OP65), meeverzekerd uitruikbaar partnerpensioen (PP) en uitgesteld prepensioen, uit te keren tussen 62 en 65 jaar (PRP62), als bedoeld in artikel 22 lid 4 van het basispensioenreglement.

Periodiek beoordeelt het bestuur of de rekenregels aanpassing behoeven en neemt het bestuur indien noodzakelijk een besluit tot aanpassing van de rekenregels. De hier opgenomen factoren zijn geldig tot en met 31 december 2007.

Weergegeven zijn de afkoopbedragen per € 100,- pensioen.

Leeftijd	OP65	PP	PRP62
25 jaar	208,80	139,50	58,90
26 jaar	217,30	144,40	61,30
27 jaar	226,10	149,40	63,80
28 jaar	235,30	154,50	66,40
29 jaar	244,90	159,80	69,00
30 jaar	254,80	165,30	71,90
31 jaar	265,20	170,90	74,80
32 jaar	276,00	176,70	77,80
33 jaar	287,20	182,60	81,00
34 jaar	299,00	188,70	84,30
35 jaar	311,20	194,90	87,70
36 jaar	323,90	201,20	91,30
37 jaar	337,10	207,70	95,10
38 jaar	350,90	214,50	99,00
39 jaar	365,30	221,30	103,00
40 jaar	380,40	228,40	107,30

Leeftijd	OP65	PP	PRP62
41 jaar	396,00	235,60	111,70
42 jaar	412,40	242,90	116,30
43 jaar	429,50	250,30	121,10
44 jaar	447,40	257,70	126,20
45 jaar	466,20	265,30	131,50
46 jaar	485,70	273,00	137,00
47 jaar	506,30	280,70	142,80
48 jaar	527,80	288,40	148,80
49 jaar	550,30	296,20	155,20
50 jaar	574,00	304,00	161,90
51 jaar	598,90	311,70	168,90
52 jaar	625,00	319,50	176,30
53 jaar	652,60	327,10	184,00
54 jaar	681,60	334,70	192,20
55 jaar	712,20	342,10	200,80
56 jaar	744,60	349,40	210,00
57 jaar	778,90	356,40	219,70
58 jaar	815,40	363,30	229,90
59 jaar	854,00	369,90	240,90
60 jaar	895,20	376,10	252,50
61 jaar	939,30	381,90	264,90
62 jaar	986,50	387,30	278,20
63 jaar	1.037,30	392,10	
64 jaar	1.092,20	396,20	
65 jaar	1.151,80	398,30	

BIJLAGE 4

FUNCTIEGROEPEN EN REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING

1. FUNCTIEGROEPENSTRUCTUUR

Gr.	PRODUCTIE	TECHNIEK	R&D/KD	COMMERCIE
2	0640 alg.prod.mw.			
3	0720 hefr.chauf.prod.			
4	0660 oper.dozmach. 0675 medew. sorteerbedrijf 0810 heftruckchauffeur (Fs)	2250 technisch.mw. A		4530 reclamemw.
5	0680 lijnop.inpak 0780 procesoperator 0550 sorteerman/chauf.(Fs) 0870 koelceloperator 2190 mag.beheerd.(Fs)	2180 mag.beheerd. 2140 mont. mech. B 2190 mag. Beheerder (Fs)		
6	0580 keurmeester 0700 palletiseerder 0860 allround operator 0570 meew. Voorm. Inpak	2120 mont. mech. A	3080 kwal.controleur	
7	0520 reserve ploegleider (Fs)	2090 mont. electrob A 2570 operator WKC	3000 medew. quality sales supp. 0040 procesontw. B (Fs) 3020 medew. Kwal adm	3555 ass. Creditmanager 3540 client service medew. 3567 ass. Comm. coördinator 3542 datamanager 3590 medew. customer service 3566 jr. demand planner 4080 serv.merch. 4510 marketingass. 3543 rebate coordinator 3541 client service medew. A 4040 vertegenwoordiger
8	0560 ploegleider	2290 energiespecialist 2291 energiebeheerder (Fs)	2590 kwal. Milieu coord.(Fs)	5010 inkoper 3550 creditmanager
9	0830 ploegleider FS 0850 chef terreindienst	5020 ink.TD/alg.& plan.FS 2070 groepleider TD 2550 medew.TD/projecten 2270 maintenance engin. 2130 chef TD onderhoud	3011 quality supervisor 0060 proces./product ontw. FS 3090 quality engineer 3030 chef Q&S support 0050 productontwik. 0100 processtechnoloog.	4020 accountmanager 4540 brandmanager 3560 comm.coörd 4560 customer relations man. 4050 areamanager 4550 comm. project manager 4545 sr. brandmanager 3565 demand planner 3530 cluster manager
10				
11			3060 hoofd KD (Fs)	
12	0540 productieleider	2030 hoofd TD/onderh. 2530 chef TD/proj.		
13			3040 quality manager	4060 Sr. Areamanager
14			0010 hoofd R & D 0110 hoofd processtechnologie	4010 Gen. Sales Man. 4520 marketingmanager

BIJLAGE 4

FUNCTIEGROEPEN EN REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING

1. FUNCTIEGROEPENSTRUCTUUR

Gr.	ADMIN.& AUTOM.	LOGISTIEK & BB	OVERIG
2			0590 medew. huish. dienst
3	7130 adm.mw.D		0730 mw. terreindienst
4	7120 adm.mw.C 6060 mw. weegbrug	1150 heftr.chauf.exp. 1070 embal.medew.	1040 portier 5550 rec./telef.Aviko 7090 rec./telef.FS
5	7110 adm.mw.B	1120 log adm. Medew. B	
6		1080 vrieshuisoperator	7140 secretaresse
7	6070 adm. mw. FS 7100 adm. mw A 6540 junior systeemontwikkelaar 6680 junior systeembeheerder 9979 medewerk artikelstam	1060 transp.ord.beh. 1050 chef emballage 1130 logistiek medewerker 3571 jr. transportplanner 9979 medew. artikelstam	7160 dir.secretaresse 7540 management assistent
8	1170 distributie planner 6600 senior systeembeh.	3570 transportplan. 1104 coordinator SC vers 1108 jr. SC planner	5540 salarisadministr.
9	6640 applicatie consultant 6010 ass.control.	1035 verpakkingsdeskundige 1020 chef expeditie DV 1107 SC engineer 1103 supply SC coordinator 1106 SC planner	5530 personeelsfunct. 5570 Opleidingsinstruct.prod 7220 project medewerker
10		3575 transportmanager	5560 Sr personeelsfunct.
11		9985 manager SC Support 1030 plan/ink gr.st (Fs)	
12	7530 controller (deeln)	1010 Manager D&S and Pr.	1510 hoofd milieuzaken 5520 hoofd P & O FS
13	7230 manager spec. projecten 6620 ICT manager 7500 prod controller Fritesbedr	7500 prod.controll Fritesb.	
14		1190 CS & SC 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;
- 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 bezwaarbrief aan de directie waarin de bezwaren tegen de indeling worden uiteengezet;
- d. binnen een termijn van één maand na ontvangst van de bezwaarbrief 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 bezwaarbrief 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 Aviko Lomm;
- twee leden van de Ondernemingsraad van Aviko BV (één uit Lomm en één uit Steenderen);
- 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 functiezwaarte 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 licentiehouder (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 5**SALARISSCHALEN**

Salaristabel AVIKO B.V per 01.01.2009 (excl. vakantiegeld en ploegtoeslag)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15		€ 521,87	€ 526,40	€ 548,64	€ 551,30	€ 589,92	€ 655,87							
16		€ 601,15	€ 606,35	€ 631,98	€ 635,03	€ 679,53	€ 755,49							
17		€ 693,64	€ 699,64	€ 729,22	€ 732,73	€ 784,06	€ 871,72							
18		€ 812,54	€ 819,58	€ 854,22	€ 858,34	€ 918,48	€ 1.021,16							
19		€ 957,88	€ 966,18	€ 1.007,01	€ 1.011,86	€ 1.082,77	€ 1.203,80							
20		€ 1.123,02	€ 1.132,76	€ 1.180,63	€ 1.186,32	€ 1.269,45	€ 1.411,36							
21		€ 1.321,20	€ 1.332,66	€ 1.388,97	€ 1.395,67	€ 1.493,47	€ 1.660,43							
TRAP														
1		€ 1.321,20	€ 1.332,66	€ 1.388,97	€ 1.395,67	€ 1.493,46	€ 1.660,42	€ 1.849,35	€ 2.064,66	€ 2.301,92	€ 2.574,34	€ 2.946,34	€ 3.374,01	€ 3.869,15
2		€ 1.375,32	€ 1.392,12	€ 1.453,84	€ 1.467,56	€ 1.570,40	€ 1.745,97	€ 1.944,63	€ 2.171,02	€ 2.420,50	€ 2.706,96	€ 3.098,12	€ 3.547,83	€ 4.064,91
3		€ 1.429,44	€ 1.451,57	€ 1.518,70	€ 1.539,46	€ 1.647,33	€ 1.831,50	€ 2.039,90	€ 2.277,39	€ 2.539,08	€ 2.839,58	€ 3.249,91	€ 3.721,63	€ 4.260,64
4		€ 1.483,56	€ 1.511,03	€ 1.583,57	€ 1.611,36	€ 1.724,27	€ 1.917,05	€ 2.135,17	€ 2.383,74	€ 2.657,67	€ 2.972,20	€ 3.401,69	€ 3.892,20	€ 4.456,39
5		€ 1.537,68	€ 1.570,50	€ 1.648,45	€ 1.683,26	€ 1.801,20	€ 2.002,58	€ 2.230,45	€ 2.490,11	€ 2.776,25	€ 3.104,81	€ 3.553,47	€ 4.062,77	€ 4.652,14
6		€ 1.591,81	€ 1.629,96	€ 1.713,31	€ 1.755,16	€ 1.878,14	€ 2.088,12	€ 2.325,72	€ 2.596,46	€ 2.894,83	€ 3.237,44	€ 3.705,25	€ 4.233,34	€ 4.847,88
7		€ 1.645,93	€ 1.689,42	€ 1.778,18	€ 1.827,05	€ 1.955,07	€ 2.173,65	€ 2.420,98	€ 2.702,82	€ 3.013,42	€ 3.370,05	€ 3.854,50	€ 4.403,91	€ 5.043,63
8		€ 1.701,90	€ 1.748,88	€ 1.843,05	€ 1.898,95	€ 2.032,02	€ 2.259,18	€ 2.516,25	€ 2.809,19	€ 3.132,00	€ 3.502,68	€ 4.003,45	€ 4.574,49	€ 5.239,38
9			€ 1.808,34	€ 1.907,92	€ 1.970,85	€ 2.108,95	€ 2.344,73	€ 2.611,52	€ 2.915,55	€ 3.250,58	€ 3.635,30	€ 4.152,40	€ 4.745,06	€ 5.435,12
10				€ 1.972,79	€ 2.042,75	€ 2.185,88	€ 2.430,26	€ 2.706,79	€ 3.021,91	€ 3.369,17	€ 3.767,03	€ 4.301,35	€ 4.915,63	€ 5.630,87
11					€ 2.114,64	€ 2.262,82	€ 2.515,80	€ 2.802,06	€ 3.128,27	€ 3.487,75	€ 3.897,18	€ 4.450,31	€ 5.086,20	€ 5.826,62

BIJLAGE 6

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 ploegendienst afdeling Productie en in ploegendienst 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 7

ARTIKELEN BURGERLIJK WETBOEK

7.1	Artikel 7:655
7.2	Artikel 7:627
7.3	Artikel 7:629b
7.4	Artikel 7:635
7.5	Artikel 7:644
7.6	Artikel 7:668
7.7	Artikel 7:670
7.8	Artikel 7:672
7.9	Artikel 7:677
7.10	Artikel 7:678 en 679

BIJLAGE 7.1 Artikel 655

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
 - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaan op minder dan drie dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
8. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

BIJLAGE 7.2 Artikel 627

Geen loon is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

BIJLAGE 7.3 Artikel 629b

De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

BIJLAGE 7.4 Artikel 635

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (m.i.v. 31.12.1997)

aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

BIJLAGE 7.5 Artikel 644

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk de werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de ter zake van het recht op het verlof in de eerste volzin gestelde voorwaarden ten aanzien van meer kinderen van de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat het recht slechts ten aanzien van één van die kinderen. Geen recht op verlof bestaat over de tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
2. Het recht bestaat slechts indien de arbeidsovereenkomst ten minste een jaar heeft geduurd. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht bestaat recht op verlof tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.
3. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt de arbeidsduur per week gerekend over een periode van dertien weken.
4. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking van de eerste dan wel de tweede volzin kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan zes maanden onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
5. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
6. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

7. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof.
8. Op de berekening van de in lid 2, eerste volzin, bedoelde termijn zijn de artikelen 668a leden 1 en 2, en 672 lid 9 van overeenkomstige toepassing.
9. Van de leden 1, 2, 5, eerste volzin, voor zover betrekking hebbende op het tijdstip van de in dat lid bedoelde mededeling, en de tweede volzin, en de leden 7 en 8 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

BIJLAGE 7.6 Artikel 668

Artikel 668

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.
(De leden 3, 4 en 5 zijn vervallen)

Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

BIJLAGE 7.7 Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij ingevolge artikel 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen recht op ziekgeld of recht op een uitkering heeft in verband met haar bevalling en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op die periode dan wel aansluitend op de periode bedoeld in artikel 29a, zevende lid, van de Ziektewet of op de periode die aanvangt na een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap aansluitend op de dag, bedoeld in artikel 22, vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, van een arbocommissie (vervalt m.i.v. 1.11.1999 Arboret 1998) of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris. (fout bij wijziging WOR, of pvt stond niet in de wet, maar wel in Staatsblad)

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt.
8. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 670a (tekst Flexibiliteit en zekerheid m.i.v. 1.1.1999 en 1.11.1999 Arboret 1998)

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die wet is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de arbocommissie (vervalt m.i.v. 1.11.1999 Arboret 1998);
 - d. als mentor of (vervalt bij wijziging Arboret 1998) als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 8, vijfde lid, onderscheidenlijk 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet (wordt: 14, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, (wijziging m.i.v. 1.11.1999 Arboret 1998) werkzaam is.
2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

Artikel 670b (tekst Flexibiliteit en zekerheid m.i.v. 1.1.1999, incl. wijziging lid 2 Rep.wet flex)

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 7 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werknemer die recht heeft op ziekgeld in de periode als bedoeld in artikel 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.

BIJLAGE 7.8 Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst, of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden.
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging, verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsverhouding ingevolge artikel 682.

BIJLAGE 7.9 Artikel 677

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. In geval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
Het niet in acht nemen van artikel 670 leden 1 tot en met 7, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadeplichtig. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

BIJLAGE 7.10 Artikel 678 en 679

Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;

- b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de

- te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
- f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.

Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

BIJLAGE 8

ROOSTER 5 PLOEGDIENST

<u>PLOEGENROOSTER</u>		<u>Z</u>	<u>M</u>	<u>D</u>	<u>W</u>	<u>D</u>	<u>V</u>	<u>Z</u>	<u>Z</u>	<u>M</u>	<u>D</u>	<u>W</u>	<u>D</u>	<u>V</u>	<u>Z</u>	<u>Z</u>	<u>M</u>	<u>D</u>	<u>W</u>	<u>D</u>	<u>V</u>	<u>Z</u>	<u>Z</u>	<u>M</u>	<u>D</u>	<u>W</u>	<u>D</u>	<u>V</u>	<u>Z</u>		
5-ploegendienst	1		d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	
		n	n					d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n		
*productie per week :	2	d	m	m	n	n				d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n
168,00 uur																															
*arb. tijd per week :					d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d		
33,60 uur																															
	3	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			
			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	
	4	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d		
		d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	
	5			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d		
		m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n			d	d	m	m	n	n		

BIJLAGE 9

PREVENTIEMAATREGELEN

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

Voorlichting

- Werkgever zal de gezonde levensstijl gaan promoten.
- Met de OR zal de mogelijkheid onderzocht worden voor een algeheel rookverbod op de terreinen van werkgever.
- Werkgever zal voorlichting (blijven) geven over preventie (dit is o.a. mogelijk tijdens terugkomdagen, trainingen en in het werkoverleg).
- Werkgever zal preventie trainingen (blijven) geven. Te denken valt ondermeer aan rug- en tiltechnieken. 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; leidinggevendenden 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).
- Leidinggevendenden 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; leidinggevendenden 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 Pago's en Rie'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.