

**URGENT!!**

FNV/

T.a.v.

CNV

Onze referentie                      D101127  
Uw referentie  
Inzake                                      Lantor B.V. re. Unions + CLA (CAO)  
Email

Utrecht, 29 april 2026

Geachte ...,

Namens Lantor B.V. ("**Lantor**") bericht ik u na verder overleg graag als volgt.

### **Algemeen**

Zoals u ook zelf heeft kunnen constateren, heeft Lantor zich gehouden aan haar eerdere toezeggingen. Zo zijn er geen onomkeerbare beslissingen genomen voordat een nieuwe ondernemingsraad was ingesteld, en heeft er geen plotselinge verhuizing naar Goch of een andere locatie plaatsgevonden. Ook is de directie snel na het aanstellen van de nieuwe ondernemingsraad het gesprek aangegaan met de nieuwe OR-leden.

Tevens wenst Lantor de gesprekken over de collectieve arbeidsovereenkomst voort te zetten en een hernieuwd eindbod te doen. Voorts is zij bereid met u in gesprek te gaan over een sociaal plan.

Lantor heeft reeds richting u kenbaar gemaakt dat 2026 een jaar is waarop de resultaten van de onderneming zwaar onder druk zijn komen te staan. Op zijn zachts gezegd is het een uitdagend jaar.

Niet alleen is Lantor genoodzaakt geweest om – gegeven de stakingen enerzijds en de geopolitieke ontwikkelingen anderzijds – van een zogeheten force majeure brief aan haar afnemers te sturen; ook heeft de aandeelhouder geconstateerd dat de afgelopen jaren, terwijl dit wel had gekund, er geen prijsverhogingen/indexaties richting afnemers zijn doorgevoerd. Gecombineerd met de helaas teruggelopen productiviteit maakt dit dat de financiële ruimte beperkt is.

Ondanks het voorgaande, toont Lantor zich wel bereid om haar eindbod te vernieuwen. Daarnaast is zij, zoals

hiervoor aangegeven, bereid om de onrust bij medewerkers weg te nemen door de eventueel betrokken medewerkers tegemoet te komen met een sociaal kader.

Zij benadrukt hierbij echter met klem dat - anders dan wat de geruchten zeggen - zij juist niet wil dat de fabriek op korte termijn gesloten wordt en dat dit ook feitelijk niet mogelijk is. De inzet van de directie is juist om het zo lang mogelijk c.q. zoveel als mogelijk, werkgelegenheid binnen Lantor Veenendaal te behouden. Het doel is binnen Lantor zoveel als mogelijk altijd intern herplaatsen boven externe uitstroom.

### **Vernieuwd eindbod cao 2026**

Indachtig het feit dat Lantor al als blijk van goede wil zelfstandig heeft besloten om het salaris over 2026 (met terugwerkende kracht) met 1 % te verhogen, is Lantor bereid om een structurele loonsverhoging van in totaal 3 % per 1 januari 2026 overeen te komen. Dit is dus inclusief de reeds toegezegde en doorgevoerde verhoging van 1 % over dit jaar.

De overige uitgangspunten blijven in lijn met wat Lantor in haar bod van 3 februari jl. heeft uiteengezet, te weten: de looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 (12 maanden);

- een minimumloon van EUR 18,00 bruto per uur voor alle werknemers die vijf jaar of langer in ononderbroken dienst zijn van Lantor;
- de vakbonden (FNV en CNV) verklaren geen bezwaar te hebben tegen invoering van de implementatie van een 24/7-shift c.q. vijfploegendiensten, wanneer dit conform cao geschied en voor vaststelling van de dienstroosters nader met de ondernemingsraad wordt overlegd;
- behoud van sterke secundaire arbeidsvoorwaarden (vakantie, verlof, ziekte en pensioen);
- alle overige bepalingen in artikel 7 van de cao 2025 (functiegroepindeling, persoonlijke toeslagen,
- verhoging op basis van beoordeling, plaatsing in hogere/lagere functie) blijven ongewijzigd van kracht;
- Lantor behoudt en ondersteunt:
  - het levensfasebudget: 2,1% van het bruto jaarinkomen voor duurzame inzetbaarheid;
  - het behoud van opleidingsfaciliteiten;
  - het vitaliteitsbeleid;
- gedurende de looptijd van de cao Lantor 2026 zal Lantor (samen met FNV en CNV) de haalbaarheid en mogelijke implementatie van de RVU-regeling onderzoeken en ook kijken naar de haalbaarheid van het voorgestelde generatiepact (80-90-100-regeling);
- de consignatievergoeding wordt mee verhoogd met voornoemde procentuele verhoging; en
- overige arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd.

### Tekstvoorstellen cao 2026

Om uitvoering te geven aan bovenstaande dienen de protocolafspraken in de huidige cao Lantor op beperkte punten aangepast/aangevuld te worden. Lantor doet – als expliciet onderdeel van dit vernieuwde eindbod en onder expliciete verwijzing naar bovenstaande tweede bulletpoint – de volgende tekstvoorstellen voor deze protocolafspraken, zoals eerder aan de vakbonden is toegelicht.

Lantor stelt voor het volgende - zoals toegelicht bij bovenstaande tweede bulletpoint - als protocolafpraak toe te voegen:

#### ***“Vijfploegendiensten***

*Vakbonden verklaren geen bezwaar te hebben tegen het voornemen van de werkgever om een*

*vijfploegendienst in te voeren, als dit conform cao gebeurt. Dit betekent dat vakbonden af zullen zien van het verdere overleg zoals beschreven in artikel 6 lid 2 sub G in de cao, bij deze invoering van de vijfploegendienst. De nadere uitwerking van de concrete dienstroosters en de vormgeving van de ploegendienst vindt dan plaats, conform hetzelfde cao-artikel, in overleg met de ondernemingsraad en binnen de kaders van de cao.”*

Tevens dient - zoals onderwerp van gesprek is geweest - de onderstaande protocolafpraak - uit de cao Lantor te vervallen en niet meer opgenomen te worden in de nieuwe cao Lantor:

**“Nachtdiensten**

*Er zal een project worden opgestart om de mogelijkheden te onderzoeken voor het verminderen van nachtdiensten.”*

**Bereidheid tot sociaal plan**

Daarnaast erkent Lantor ook de wens van de werknemers om de mogelijkheden van een sociaal plan te verkennen en zo meer rust en comfort te geven in deze uitdagende tijden. Dit mede in het licht van artikel 2 lid 4 van de cao Lantor. Wat betreft dit sociaal plan geldt voor Lantor het volgende als uitgangspunt.

Doel, intern herplaatsen boven externe uitstroom

De eerste inzet is altijd om - wanneer het komt tot een verplaatsing van activiteiten én medewerkers willen niet (mee)verhuizen - om medewerkers door middel van (om)scholing en/of opleiding te begeleiden naar andere passende functies binnen Lantor in Veenendaal, en ze te behouden voor Lantor Veenendaal en op deze wijze vacante posities binnen Lantor in te vullen. Zoals reeds toegelicht, zijn hiervoor nog volop mogelijkheden. Lantor wil dit ook zo opnemen in een sociaal plan/ sociaal kader.

**Uitgangspunten sociaal kader**

Indien het onverhoopt toch niet mogelijk blijkt om een medewerker binnen Lantor Veenendaal te plaatsen, zal een sociaal kader c.q. vertrekregeling in elk geval de volgende elementen bevatten:

- duidelijke omschrijving van werkingsfeer en met als doel: nadelige sociale en rechtspositionele
- gevolgen zo veel mogelijk te beperken; intern herplaatsen heeft – zoals hiervoor aangegeven – de
- voorkeur boven externe uitstroom;
- de duidelijke inzet op een werk-naar-werkregeling c.q. outplacementtraject, zodat ook eventuele
- oudere medewerkers niet hoeven te vertrekken zonder perspectief. Lantor gaat graag in overleg met u
- over een geschikt outplacementbureau, welke rekening houdt met de (arbeidsmarkt)positie van de
- betrokken medewerkers; en
- een beëindigingsvergoeding, gebaseerd op de transitievergoeding met factor 1,2.

Daarnaast wil Lantor in het kader van een sociaal plan nadere afspraken maken over onder meer:

- een regeling voor reis- en verhuiskosten voor medewerkers die besluiten mee te gaan naar
- (waarschijnlijk) Goch;
- mogelijkheden tot sollicitatieverlof indien daadwerkelijk sprake is van boventaligheid;
- eventuele (gedeeltelijke) vrijstelling van werkzaamheden richting het einde van het dienstverband;
- de eindafrekening (inclusief onder meer vakantiedagen en andere openstaande aanspraken);
- het verstrekken van een deugdelijk getuigschrift en het afgeven van referenties;

- de verdere werking of (gedeeltelijke) beperking van concurrentie- en relatiebedingen;
- het geheimhoudingsbeding; en
- waar relevant en mogelijk, de voortzetting of afronding van pensioenopbouw.

Voorwaarde voor de directie van Lantor is wel dat de gesprekken face-2-face en/of via Teams en niet schriftelijk verder gevoerd worden. Het is essentieel dat in die gesprekken op een rustige manier de gedachten, visies en mogelijke ontwikkelingen uiteengezet kunnen worden. Dit is niet te doen via het papier.

Lantor gaat daarom graag in op de uitnodiging van de vakbonden om in onderhandeling te treden. Echter zal het voorgestelde moment van donderdag 30 april 2026 om 15:00 om praktische redenen niet mogelijk zijn. Lantor stelt daarom voor deze onderhandelingen uit te voeren op een zo spoedig mogelijk moment wat alle partijen schikt. Namens Lantor zullen wij naar verwachting morgen (30 april 2026) een aantal data en tijdstippen voorstellen waarop deze onderhandelingen binnenkort kunnen plaatsvinden.

#### **Afsluitend**

Lantor verzoekt – en verwacht gelet op eerdere correspondentie – dat nu Lantor een uitdrukkelijk (aangepast) cao-bod doet van 3% met de hiervoor beschreven steun van de invoering van de 5-ploegendiensten, dat verdere acties worden opgeschort en het bovenstaande bod zal worden voorgelegd aan de achterbannen. We vernemen graag zo spoedig mogelijk uw (positieve) bericht.

Met vriendelijke groet,

*Advocaten*