

Partijen bij deze cao

- Purac Biochem B.V. handelend onder de naam Corbion te Gorinchem, hierna te noemen: 'werkgever'
- FNV te Utrecht, hierna te noemen "vakbond";
- CNV te Utrecht, hierna te noemen "vakbond"

Overwegingen

Partijen hebben met elkaar gesproken over wijziging van de cao. De gesprekken tussen de partijen hebben een hernieuwd 'eindbod' opgeleverd.

Algemene voorwaarden: Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken. Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en als één geheel moeten worden gezien.

Wijzigingen:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027.

2. Structurele loonsverhoging

Werkgever zal de in de cao vastgelegde schalen als volgt structureel verhogen:

Per 1 april 2026: 3,0%

3. Performance management

In een presentatie die als bijlage bij dit document hoort zijn een aantal verbeterpunten opgenomen die de wijze van beoordelen binnen Corbion begrijpelijk, beter en uitlegbaarder maken (zie bijlage 1).

4. Duurzame inzetbaarheid

Bij Corbion zijn een aantal bestaande regelingen die ervoor zorgen dat werknemers op een goede manier kunnen werken naar de pensioendatum toe. Aan de andere kant zijn er geluiden dat de werkdruk hoog ligt. Werkgever stelt voor de huidige regelingen (55+/85% regeling) ongewijzigd te laten gedurende de looptijd van de nieuwe cao. Wel zullen we in werkgroepverband de bestaande regelingen en eventuele andere maatregelen opnieuw bekijken om de werkdruk en duurzame inzetbaarheid beter met elkaar in balans te brengen.

5. RVU

Partijen komen een RVU-regeling overeen, waarvan de contouren omschreven staan in de bijlage. De werknemer - die voldoet aan de voorwaarden – komt in aanmerking voor de RVU regeling vanaf 3 jaar voorafgaande aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Het verzoek daartoe wordt schriftelijk gedaan, tenminste 12 maanden voorafgaande aan de ingangsdatum (zie tekst van de RVU-regeling in bijlage 2)

6. Consignatievergoeding

De consignatievergoeding zal met ingang van 1 april 2026 meegenomen worden in de berekening van de 13^e maand en vakantiegeld. Gezamenlijke wens van zowel werkgever als werknemer is wel om te onderzoeken of er alternatieven zijn omdat een consignatiedienst als zwaar wordt ervaren en een verhoging van de vergoeding dit niet wegneemt.

7. Reservisten

Wanneer er een duidelijke wetgeving over dit onderwerp bekend is zal Corbion onderzoeken in hoeverre en welke maatregelen Corbion dient te treffen.

8. Sportbudget

Corbion biedt de mogelijkheid om gebruik te maken van FitBoutiqs en ziet geen aanleiding dit om te zetten in een 25,- vergoeding per maand. Wel zal de werkgever het gebruik van FitBoutiqs en de wens voor een sportbudget nader onderzoeken.

9. Minimum uurloon

Corbion heeft geen werknemers die hiervoor in aanmerking komen. Derhalve zien wij geen noodzaak dit aan te passen in onze cao.

10. Overwerkbetaling deeltijders

Betaling overwerkuren boven contracturen is wetgeving. Corbion past de cao hierop aan.

11. WGA premie

De huidige afspraken worden gecontinueerd

12. Vakbondscontributie

De huidige afspraken hierover worden gecontinueerd

13. AWWN bijdrage

De huidige afspraken hierover worden gecontinueerd

Aldus overeengekomen op 9 april 2026 en voor akkoord ondertekend:

Corbion

FNV

CNV

Paraaf:

Pagina 3 van 5

Bijlage 1: Presentatie verbetering beloningssysteem

Bijlage 2: Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

1. De werknemer - die voldoet aan de voorwaarden – komt in aanmerking voor de RVU regeling vanaf 3 jaar voorafgaande aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Het verzoek daartoe wordt schriftelijk gedaan, tenminste 12 maanden voorafgaande aan de ingangsdatum.
2. Gelet op de landelijke afspraken omtrent de RVU zijn partijen zich ervan bewust dat er (uiterlijk in december 2028) een ijkmoment op landelijk niveau zal plaatsvinden. Partijen zeggen toe de uitkomsten van dit evaluatiemoment te onderschrijven en de uitkomsten hiervan te zullen respecteren en toe te passen op de cao van Corbion
3. In oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers een RVU-akkoord gesloten. Daarin is afgesproken dat de fiscale vrijstelling voor de RVU per 1 januari 2026 blijft bestaan. Ook is afgesproken dat iedere nieuwe RVU-regeling een onderbouwde en objectieve afbakening van de doelgroep moet bevatten, op (lokaal) ondernemingsniveau. Deze afbakening richt zich op belastende functies en werkzaamheden, en moet gebaseerd zijn op objectieve criteria (gevalideerd door TNO). De zogenaamde ‘heatmap’, voortkomende uit de regiegroep Chemie, is daarbij leidend voor Corbion.
4. Medewerkers van Corbion die gebruik wensen te maken van RVU zijn,
 - a. werkzaam in ploegendienst met nachtarbeid, en
 - b. werkzaam in een uitvoerende maintenance functie met consignatiediensten waarbij in de nacht fysieke arbeid op het fabrieksterrein wordt verricht.
 - c. De betreffende werknemer heeft tenminste 20 jaar een van de voornoemde functies vervuld in dienstverband bij Corbion en/of bij voorgaande werkgevers.

d. de leeftijd hebben 3 tot 36 maanden vóór de AOW leeftijd

5. De deelnemer aan de RVU-overbruggingsmaatregel ontvangt een maandelijkse RVU uitkering die gelijk is aan het bedrag genoemd in artikel 32ba, lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964, dat wil zeggen het in 2026 geïndexeerde bruto bedrag per maand (€ 2.357,- bruto per maand). In aantoonbaar (financieel) schrijnende gevallen kan een werknemer beroep doen op een additioneel bedrag van € 300,- bruto per maand. De toekenning ervan – op basis van individuele gevallen - behoort toe aan de discretionaire bevoegdheid van de bestuurder Corbion.

6. Partijen zijn overeengekomen dat de ‘nieuwe regeling’ en beiden moeten voldoen (en bovendien blijvend moeten voldoen) aan:

a. ‘Dubbele vrijwilligheid’; de werknemer kan een verzoek doen tot deelname aan de RVU-regeling op basis van vrijwilligheid. De werkgever toetst het verzoek en beoordeelt of de medewerker voldoet aan de criteria en of er bezwarende bedrijfsomstandigheden zijn welke de continuïteit van de organisatie in gevaar kunnen brengen.

b. Compliancy; de regeling moet – in alle opzichten en te allen tijde – in lijn zijn met geldende wet- en regelgeving (ook na het ‘ijkmoment’ in 2028). Zodra de RVU-regeling van Corbion niet meer compliant is (b.v. door aanpassing van de fiscale drempelvrijstelling), kunnen medewerkers niet langer aanspraak maken op deze regeling. Verzoeken daartoe worden – in deze situatie – afgewezen.

Praktisch

Bij het gebruik maken van de RVU regeling geldt het volgende:

- Geen ander inkomen uit werk
 - Geen WW, Ziektewet, WGA (80-100%) of IVA
 - Geen nieuw werk of eigen bedrijf
 - Vrijwilligerswerk is mogelijk
- Geen recht op andere vergoedingen, zoals de transitievergoeding
- Pensioenopbouw stopt
- Er zal een vaststellingsovereenkomst worden opgesteld, je treedt uit dienst bij Corbion