

Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)

**Eurofins Agro Testing
Wageningen B.V.**

2025 - 2027

Testing for Life



Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een automatisch gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Eurofins Agro.

Eurofins Agro stelt zich niet aansprakelijk voor eventuele schadelijke gevolgen die kunnen ontstaan bij het gebruik van gegevens uit deze uitgave.

Eurofins Agro Testing Wageningen B.V.
Binnenhaven 5
6709 PD Wageningen
Nederland

Telefoon 088-876 1010
E-mail hrm-agro@ftb.nl[eurofins.com](mailto:hrm-agro@eurofins.com)

Inhoud

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Eurofins Agro Testing Wageningen B.V.

Wageningen B.V.	3
Artikel 1 Begrippen	6
Artikel 2 Vakbondsfaciliteiten	7
Artikel 3 Verplichtingen van werkgever en werknemer	8
Artikel 4 Nevenwerkzaamheden	8
Artikel 5 Geheimhouding, Onpartijdigheid en Intellectueel eigendom	9
Artikel 6 Het dienstverband	9
Artikel 7 Einde van de dienstbetrekking	10
Artikel 8 Werktijdenregeling	10
Artikel 9 Sancties/ schorsing/ ontslag op staande voet	11
Artikel 10 Beloning	12
Artikel 11 Jubileumuitkering	13
Artikel 12 Pensioenregeling	13
1. Pensioenregeling Eurofins Agro Testing Wageningen B.V.	13
2. Uitgangspunten voor de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2021	13
3. Hoofdkenmerken beschikbare premieregeling per 1 januari 2021	15
4. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder	16
5. Openbreekclausule	16
6. Premievoorbehoud	17
7. Eenzijdig wijzigingsbeding	17
Artikel 13 Loopbaanscan	17
Artikel 14 Uitkering bij overlijden	17
Artikel 15 Ziektekostenverzekering	18
Artikel 16 Verlofregeling	18
Artikel 17 Vakantieregeling	20
Artikel 18 Seniorenregeling	21
Artikel 19 Vakantietoeslag	21
Artikel 20 Arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 21 Herplaatsen gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers	22
Artikel 22 Individueel Keuze Budget (IKB)	23
Artikel 23 Gebruik uitzend- en payrollkrachten	23
Artikel 24 Vergoedingen	24
Artikel 25 Scholing	24

Artikel 26	Aanvullingsregeling WW.....	25
Artikel 27	Vitaliteit	25
Artikel 28	Structuurwijzigingen.....	26
Artikel 29	Duur van de Collectieve arbeidsovereenkomst	26
Bijlagen		
Bijlage 1	Adressen werknemersorganisaties	27
Bijlage 2	Functie rangordelijst.....	28
Bijlage 3	Salarissen	30
	Salarisschaal Eurofins Agro met ingang van 1-4-2025	30
	Salarisschaal Eurofins Agro met ingang van 1-7-2025	31
Bijlage 4	Protocol.....	32

Artikel 1 Begrippen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** Eurofins Agro Testing Wageningen B.V. (Eurofins Agro) de partij ter ener zijde.
2. **Werknemersvereniging:** elke partijen ter andere zijde.
3. **Werknemer:** iedereen die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.
4. **Partner:** de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring duurzaam samenwoont op hetzelfde adres.
5. **OR:** de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
6. **Maand:** een kalendermaand.
7. **Week:** een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
8. **Maandsalaris:** het bruto maandsalaris dat op grond van de indeling in de salarisschaal wordt toegekend.
9. **Maandinkomen:** het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen.
10. **Jaarinkomen:** 12 keer het maandinkomen inclusief vaste toeslagen.
11. **Jaarsalaris:** 12 keer het maandsalaris.
12. **Jaaruren:** het aan het begin van het kalenderjaar te bepalen, aantal SVW/werkbare dagen voor dat kalenderjaar vermenigvuldigd met 8 (261 dagen x 8 = 2088 jaaruren).
13. **BW:** Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).
14. **Personeelsregelingen:** door werkgever op te stellen personeelsregelingen. De personeelsregelingen zijn te vinden op het Intranet of DMS van Eurofins Agro. Eventueel kan de betreffende regeling via de afdeling HR aan de werknemer worden verstrekt.
15. **Algemene prijscompensatie (APC):** het door CBS gehanteerde prijsindexcijfer.
16. **Initiële verhoging:** jaarlijkse aanpassing van de salarisschalen met een nader overeen te komen percentage.
17. **Deeltijdwerker:** indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer als bedoeld in artikel 8 zijn de bepalingen in tijd en geld van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

18. **Budget:** het door de CEO van Eurofins Scientific goedgekeurde (vastgestelde) jaarbudget van Eurofins Agro, waarbij door de accountant tijdens de jaarafsluiting wordt vastgesteld wat het werkelijke resultaat is geworden.
19. Een **mantelzorger** is een werknemer die langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, met wie hij/zij een persoonlijke en duurzame sociale relatie heeft.
20. Een **uitzendkracht** is een werknemer die door een uitzendorganisatie ter beschikking wordt gesteld van een opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die opdrachtgever werkzaam te zijn. De uitzendkracht is in dienst van en heeft een arbeidsovereenkomst met de uitzendorganisatie.
21. Een **payroll kracht** is een werknemer met een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om op grond van een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. De payrollovereenkomst komt tot stand na werving van de werknemer door de derde, niet door de werkgever. De werkgever vervult in redelijkheid de taken die hij van rechtswege als werkgever draagt en de dienstverlening van de ter beschikking stellende werkgever richt zich in het bijzonder op betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie.

Artikel 2 Vakbondsfaciliteiten

1. Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
 - a. De werkgever zal op verzoek van de werknemersvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
 - b. Het bestuur van een bedrijfsledengroep vergadert in principe buiten werktijd. Bij incidentele aanvragen voor overleg met kaderleden in de binnendienst tijdens werktijd zullen deze aanvragen - voor zover de werkzaamheden dit toelaten - in principe positief worden beoordeeld.
 - c. De werkgever stelt - als regel buiten werktijd - op verzoek van de bedrijfscontactpersoon of het bestuur van een bedrijfsledengroep, de werkruimte beschikbaar voor vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep en/of alle leden, al of niet met aanwezigheid van een bezoldigde functionaris van de vakvereniging.
 - d. De werkgever mag de verleende faciliteiten stopzetten als de bedrijfscontactpersonen, het bestuur van een bedrijfsledengroep of de werknemersverenigingen zich niet aan de afspraken of regels houden.
 - e. De bestuursleden van bedrijfsledengroepen en de bedrijfscontactperso(o)n(en) worden vanwege hun werkzaamheden in het kader van vakbondswerk niet benadeeld in hun positie in de onderneming.

- f. Voor zover kaderleden van de werknemersverenigingen als zodanig bij de werkgever bekend zijn gemaakt, wordt aan hen dezelfde rechtsbescherming toegekend als aan de leden van de ondernemingsraad.
2. Werkgever zal jaarlijks een bedrag aan de werknemersverenigingen betalen, conform de toepasselijke AWWN-werkgeversbijdrage, ter tegemoetkoming in de kosten van de werkzaamheden van de werknemersverenigingen.
3. Vakverenigingen verplichten zich het geld dat zij op basis van deze regeling ontvangen, te gebruiken voor het rechtenpakket van hun leden en voor algemene activiteiten ten behoeve van die leden. Zij waarborgen dat deze gelden niet zullen worden aangewend voor stortingen in hun weerstandskassen of voor het verstrekken van financiële bijdragen aan vergelijkbare activiteiten.
4. De werkgever zal de vakverenigingen zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, zodat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen. Jaarlijks zal werkgever aan de vakverenigingen het jaarverslag van de werkgever toezenden.

Artikel 3 Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. De werkgever is verplicht als een goede werkgever te handelen.
2. De werknemer is verplicht de door de werkgever opgedragen passende werkzaamheden naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten.
3. De werkgever zal maatregelen nemen om ongewenste omgangsvormen in de onderneming te voorkomen. Daarnaast is er een klachtenprocedure ontwikkeld voor een zorgvuldige behandeling van klachten over ongewenste omgangsvormen, en is er een vertrouwenspersoon aangesteld. Deze procedure is te vinden in de daarvoor bestemde systemen.
4. In individuele gevallen kan voor de werknemer in gunstige zin van de CAO worden afgeweken.
5. Werkgever geeft aan grote waarde te hechten aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en zal daarom geen zakendoen met malafide bedrijven of bedrijven die aantoonbaar Nederlandse CAO's ontduiken.

Artikel 4 Nevenwerkzaamheden

1. De medewerker die nevenwerkzaamheden en/of bezigheden verricht ten behoeve van derden - al dan niet in de vorm van het zelfstandig uitoefenen van een bedrijf, en al dan niet betaald - is verplicht aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van zijn nevenbezigheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.

- Indien de nevenwerkzaamheden en -bezigheden naar oordeel van de werkgever schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel de zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verbieden dan wel toestaan onder nader overeen te komen voorwaarden. De werkgever zal de medewerker binnen 8 weken hiervan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte stellen.

Artikel 5 Geheimhouding, Onpartijdigheid en Intellectueel eigendom

- De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals informatie over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan, de producten en de gevolgde procedures. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- Het werk binnen Eurofins Agro moet onpartijdig worden uitgevoerd, dus zonder dat persoonlijke commerciële, financiële of andere belangen een rol spelen.
- Naast de wettelijke bepalingen over de industriële en intellectuele eigendomsrechten die van rechtswege aan de werkgever toekomen, geldt het volgende: de werkgever heeft het uitsluitende recht op de door de medewerker in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.

Artikel 6 Het dienstverband

- Het dienstverband van de werknemer wordt geacht in te gaan of te zijn ingegaan op de dag, vermeld als datum van indiensttreding in de met hem te sluiten schriftelijke arbeidsovereenkomst. In deze schriftelijke arbeidsovereenkomst moet verwezen worden naar de CAO. Indien een proeftijd overeengekomen is, wordt deze opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
- Bij de vaststelling van de dienstjaren wordt alleen de periode geteld, die ononderbroken in dienst van de werkgever is doorgebracht. Onderbrekingen die het gevolg zijn geweest van de militaire dienstplicht, c.q. vervangende dienstplicht, gelden niet als onderbreking van het dienstverband.
- Uitzondering ketenbepaling voor agrarisch seizoenswerk**
Voor functies met een seizoenmatig karakter (zie functies hieronder) worden conform het bepaalde in het dertiende lid van artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek de tussenpoos van artikel 7:668a lid 1 BW verkort tot 3 maanden.
Voor medewerkers in genoemde functies met een contract tot en met 9 maanden geldt:
 - Maximaal 3 contracten met een gezamenlijke duur tot ten hoogste 9 maanden (inclusief onderbrekingen) kunnen worden aangegaan voordat er een contract voor onbepaalde tijd ontstaat.
 - Keten kan worden onderbroken met een tussenpoos tussen 2 contracten van ten minste 3 maanden en een dag.

- Het betreft seizoenarbeid. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de medewerker vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoen overeenkomst.
- De wettelijke transitievergoeding blijft van kracht.

Dit is van toepassing op de volgende functies:

- Monsternemer
- Medewerker OVM
- Chauffeur
- Medewerker Customer Support
- Laborant

Artikel 7 Einde van de dienstbetrekking

1. Behalve in gevallen van een dringende reden, zoals genoemd in artikel 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek, en tenzij tijdens de proeftijd, moeten de volgende opzegtermijnen in acht worden genomen bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst:
 - a. Bij een dienstverband korter dan 5 jaar: voor werkgever en werknemer 1 maand.
 - b. Bij een dienstverband van langer dan 5 en korter dan 10 jaar: voor werkgever 2 maanden en werknemer 1 maand.
 - c. Bij een dienstverband van langer dan 10 jaar en korter dan 15 jaar: voor werkgever 3 maanden en werknemer 1 maand.
 - d. Bij een dienstverband van 15 jaar of langer: voor werkgever 4 maanden en werknemer 1 maand.
2. De pensioneringsdatum wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. De werknemer vraagt hiertoe uiterlijk een half jaar voor de gewenste datum van uittreding een gesprek aan bij de werkgever. In het gesprek komen ook de (on)mogelijkheden van deeltijd pensioen aan de orde en een eventuele mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd in deeltijd te blijven doorwerken.

Het pensioneringsgesprek vindt op zijn laatst 6 maanden voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd plaats. Indien het werkgever en werknemer niet lukt gezamenlijk een pensioneringsdatum vast te stellen, dan bepaalt deze CAO de pensioneringsdatum op de wettelijk vastgestelde AOW-leeftijd.

Artikel 8 Werktijdenregeling

1. Uitgangspunten van de werktijdenregeling zijn o.a.:
 - Standaard arbeidsduur: gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis.
 - Maximum arbeidstijden (structureel): gemiddeld 45 uur per week (585 uur per 13 weken = kwartaal).
2. Daarnaast zal binnen Eurofins Agro uitgegaan worden van:
 - Een jaarurennorm per kalenderjaar.
 - Dagdienstvenster: van 07.00 uur tot 19.00 uur.

3. Werkgever zal, indien noodzakelijk, jaarlijks met de OR overleg voeren over de werktijdenregeling. Het overleg zal worden gevoerd over de concrete inhoud van de werktijdenregeling en de wijzigingen die werkgever hierin wil aanbrengen. Een onderdeel van dit overleg is het vaststellen van de z.g. piek- en dalperioden d.w.z. perioden met respectievelijk veel en weinig seizoensgebonden werkaanbod. Deze perioden kunnen per Business Unit of afdeling en eventueel per functiegroep differentiëren. Uitgaande van de met de Ondernemingsraad gemaakte afspraken over de per Business Unit of afdeling variabele piek- en dalperioden, zullen vervolgens werkroosters per Business Unit of afdeling vastgesteld worden.
4. **Meer- en minderuren**
Door het gevarieerde aanbod van het werk kan het mogelijk zijn dat medewerkers gedurende piekperioden meer uren werken dan de standaard arbeidsduur. In dalperioden zal dit in veel gevallen minder zijn.
- Van deze meer en/of minder gewerkte uren zal per medewerker in afstemming met werkgever met behulp van een z.g. 'urenrekening' het tegoed worden bijgehouden.
5. **Overwerk/ overuren**
Overwerk, bij een fulltime dienstverband, is een vooraf door werkgever geaccordeerd meer werken t.o.v. de jaaruren. Van overuren zal de basis (100%) worden meegerekend in de jaaruren.
- Daarnaast geldt voor overuren een z.g. inconveniëntentoeslag (opslagpercentage). De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt. De volgende opslagpercentages zijn van toepassing:
- | | | |
|--|------------------------------|-------|
| maandag t/m vrijdag | van 19.00 uur tot 22.00 uur: | 50 % |
| | van 22.00 uur tot 07.00 uur: | 100 % |
| zaterdag | van 07.00 uur tot 19.00 uur: | 75 % |
| zaterdag van 19.00 uur tot maandag 07.00 uur en op feestdagen: | | 100 % |
- De inconveniëntentoeslag (50/75/100%) zal maandelijks worden uitbetaald.
6. De bepalingen inzake meer-/minderuren en overuren zijn van toepassing op medewerkers die gesalarieerd worden conform schaal 1 t/m 8.
7. Medewerkers die op basis van een z.g. tweeploegendienst werken, krijgen over de gewerkte uren in deze dienst 12,5 % toeslag van het bruto maandsalaris. Deze ploegentoeslag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag en wordt tijdens ziekte en verlof doorbetaald.

Artikel 9 Sancties/ schorsing/ ontslag op staande voet

1. De werkgever kan de werknemer schorsen als er een ernstig vermoeden bestaat van een vergrijp dat, na onderzoek, kan leiden tot ontslag op staande voet volgens artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Deze schorsing kan slechts plaatsvinden met behoud van salaris voor de tijd van ten hoogste zeven dagen.

3. Indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid onjuist blijkt te zijn, zal deugdelijke rehabilitatie van de werknemer volgen.

Artikel 10 Beloning

De salarisschalen en beloningsregels zijn opgenomen in bijlage 3 van deze CAO.

- Per 1 april 2025 worden de brutosalarissen en de salarisschalen op fulltime basis verhoogd met 2%.
- Per 1 juli 2025 worden de brutosalarissen en de salarisschalen op fulltime basis verhoogd met 1,9%.
- In 2026 zullen de brutosalarissen en de salarisschalen op fulltime basis maximaal met 4,7% stijgen. De loonsverhoging zal worden gekoppeld aan de jaarmutatie van de afgeleide CPI over 2025. Hierbij wordt de verhoging opgebouwd uit een max. afgeleide CPI van 3,7% + 1% koopkrachtverbetering.
- De loonstijgingen in 2026 zullen op 1 april en 1 juli plaatsvinden, waarbij het totale percentage gelijk zal worden verdeeld over de twee genoemde data.
- Mits geen andere afspraken zijn gemaakt, bedraagt de eindejaarsuitkering 0,75% van het jaarsalaris van de medewerker.

Minimum bruto uurloon

Per 1 januari 2025 bedraagt het minimum bruto cao-uurloon € 15,- . Een uitzondering hierop is de groep tijdelijke medewerkers die in een periode van onderbezetting (b.v. vakantie) voor maximaal 2 maanden worden ingeleend om ondersteunende werkzaamheden te verrichten die niet overeenkomen met een formele functie zoals vermeld in de CAO. Zij ontvangen het wettelijk minimumloon plus 10%. Ook medewerkers die vanuit een maatschappelijk project bij Eurofins Agro worden geplaatst, bijvoorbeeld statushouders, en die nog niet in staat zijn een functie volledig in te vullen, ontvangen een salaris van het minimumloon plus 10%.

Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering zal aan de werknemer tegelijk met het salaris over de maand december worden uitbetaald.
2. De eindejaarsuitkering wordt naar rato berekend indien de arbeidsovereenkomst in het lopende kalenderjaar korter dan dat jaar zal (blijken te) zijn. Dit geldt eveneens indien in de loop van het kalenderjaar met de werknemer een wijziging van de arbeidsduur wordt overeengekomen. Indien de werknemer ten gevolge van de hiervoor genoemde omstandigheden een te hoog bedrag aan eindejaarsuitkering heeft ontvangen, is hij gehouden het te veel aan hem uitbetaalde bedrag terug te betalen, hetgeen voor zover mogelijk in beginsel gebeurt door middel van inhouding op het (laatste) salaris.

Stagevergoedingen

De stagevergoedingen voor MBO-, HBO- en WO-studenten zijn €450,- per maand op fulltime basis.

Artikel 11 Jubileumuitkering

De werknemer die een diensttijd van 12¹/₂, 25 of 40 jaar heeft bereikt, zal een uitkering worden toegekend wegens trouwe dienst. Deze jubileumuitkering bedraagt een kwart maandsalaris bij een 12¹/₂-jarig, een maandsalaris bij een 25-jarig en een anderhalf maandsalaris bij een 40-jarig dienstverband. Alle bedragen/financiële regelingen vallen binnen de fiscale regelgeving.

Artikel 12 Pensioenregeling

1. Pensioenregeling Eurofins Agro Testing Wageningen B.V.
 - 1.1 Werknemers nemen deel aan de pensioenregeling met de hiernavolgende uitgangspunten en hoofdkenmerken.
 - 1.2 Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement.
 - 1.3 Ter uitvoering van de pensioenregeling heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds. De overeenkomst met Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds is aangegaan voor de duur van 1 jaar (tot 1 januari 2022) en wordt in beginsel jaarlijks stilzwijgend verlengd.
 - 1.4 Onder pensioenregeling wordt verstaan de pensioenregeling zoals vastgelegd in dit artikel.
 - 1.5 De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement voor Eurofins bij Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
 - 1.6 Indien en voor zover Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds het pensioenreglement wijzigt, wordt de pensioenregeling automatisch hieraan aangepast.
 - 1.7 De bepalingen in dit artikel zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.
2. Uitgangspunten voor de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2021
 - 2.1 De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling. De pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 van de Pensioenwet.
 - 2.2 De hoogte van de beschikbare premie is gebaseerd op een staffel II op basis van een rekenrente van 2%. De exacte hoogte van de staffel (benuttingspercentage) is afhankelijk van het beschikbare pensioenbudget zoals bepaald in 2.3.

- 2.3 Partijen zijn een maximumpremie (inclusief risicopremies en uitvoeringskosten) overeengekomen: een jaarlijkse procentuele premie van 25,2% van de pensioengrondslag van werkgever van de bij Centraal Beheer APF aangemelde deelnemers.
- 2.4 De maximum premie ter hoogte van 25,2% van de pensioengrondslag in de pensioenregeling is inclusief werknemersbijdrage.
- De werknemersbijdrage in de pensioenregeling is vastgesteld op 6,66% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage kan per 1 januari 2024 door CAO-partijen worden aangepast.
 - De werkgeversbijdrage bedraagt maximaal 18,54% van de pensioengrondslag.
- 2.5 Eens per 3 jaar wordt geëvalueerd of de premie voor de pensioenregeling inclusief verzekeringen nog binnen de maximumpremie van 25,2% van de pensioengrondslag valt. Dit zal voor de eerste maal gebeuren in het jaar 2024.
- 2.6 Indien op het moment van evaluatie de totale pensioenlast hoger is dan de maximum premie van 25,2% van de pensioengrondslag, dan wordt de staffel voor toekomstige pensioenopbouw per 1 januari van het daarop volgende jaar (voor het eerst per 1 januari 2024) automatisch op zodanige wijze naar rato verlaagd dat de maximum premie niet wordt overschreden, tenzij CAO partijen voor 1 december van het jaar waarin de evaluatie plaatsvindt overeenstemming bereiken over een aanpassing van de maximum premie. De verlaging van de staffel is niet van invloed op het reeds opgebouwde pensioenkapitaal in de pensioenregeling.
- 2.7 Indien op het moment van evaluatie de totale pensioenlast lager is dan de maximum premie van 25,2% van de pensioengrondslag, dan wordt de staffel voor toekomstige pensioenopbouw per 1 januari van het daarop volgende jaar (voor het eerst per 1 januari 2024) automatisch op zodanige wijze naar rato verhoogd dat de maximum premie niet wordt overschreden, tenzij CAO partijen voor 1 december van het jaar waarin de evaluatie plaatsvindt overeenstemming bereiken over een aanpassing van de maximum premie. De staffel wordt niet verder verhoogd dan fiscaal maximaal is toegestaan.
- 2.8 Met het voldoen van de jaarlijkse maximumpremie aan Centraal Beheer APF van 25,2% van de pensioengrondslag heeft de werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de pensioenregeling voldaan. De werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de maximumpremie zoals bepaald in dit artikel.
- 2.9 Uitgangspunt bij een aanpassing van de pensioenregeling in het kader van het Nationale Pensioenakkoord, is de maximumpremie zoals beschreven in artikel 2.3 en 2.4.

3. Hoofdkenmerken beschikbare premieregeling per 1 januari 2021

Kenmerken	Pensioenregeling vanaf 1-1-2021	
Soort regeling	De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling.	
Deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die de 21-jarige leeftijd heeft bereikt en voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding.	
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar; als 68 wordt aangepast in het pensioenreglement dan wijzigt automatisch de pensioenregeling.	
Pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris bestaat uit: - Het bruto jaarsalaris (basissalaris) - De beschrijving hiervan is: het vaste periode salaris inclusief vakantiegeld, vaste persoonlijke toeslagen (inclusief stand by regeling) en indien van toepassing de eindejaarsuitkering. Het pensioengevend salaris bevat geen elementen die niet pensioengevend mogen zijn volgens de Wet op de loonbelasting 1964 en daarop gebaseerde besluiten. Het pensioengevend salaris bedraagt maximaal € 112.189 (grens Witteveen kader 2021, wordt jaarlijks aangepast).	
Franchise	Ouderdomspensioen en partnerpensioen: € 14.544 (cijfer 2021).	
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus Franchise.	
Premiepercentages/ Staffel per 1 januari 2021	Leeftijd	% pensioengrondslag
Betreft staffel waarin wordt gespaard voor een ouderdoms- en partnerpensioen vanaf pensioenricht leeftijd	21 t/m 24 jaar	14,40%
	25 t/m 29 jaar	15,70%
	30 t/m 34 jaar	17,10%
	35 t/m 39 jaar	18,50%
	40 t/m 44 jaar	20,10%
	45 t/m 49 jaar	21,80%
	50 t/m 54 jaar	23,80%
	55 t/m 59 jaar	25,90%
	60 t/m 64 jaar	28,60%
	65 tot 68 jaar	31,30%
De hoogte van de beschikbare premie is gebaseerd op een staffel II op basis van een rekenrente van 2%, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2 inzake de maximumpremie.		
Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.		
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Bij overlijden tijdens dienstverband is een partnerpensioen verzekerd op risicobasis: 1,3125% per dienstjaar berekend over het gemiddelde pensioengevende salaris minus de franchise. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2021 wordt niet in aanmerking genomen.	

Kenmerken	Pensioenregeling vanaf 1-1-2021
Wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband	Bij overlijden tijdens dienstverband is een wezenpensioen verzekerd op risicobasis: 20% van het Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband, tot 27 jaar.
ANW-hiaatverzekering	Collectieve verplichte verzekering (hoogte € 8.329, cijfer 2020). Dit cijfer wordt jaarlijks aangepast aan de stijging van de AOW. Na ingang is de duur van de uitkering uiterlijk tot AOW-ingangsdatum van de achterblijvende partner.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	6 klassen, staffelvolgend.
Toeslagverlening (indexatie)	Niet van toepassing.
Werknemersbijdrage	6,66% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage kan per 1 januari 2024 door CAO-partijen worden aangepast.
Bijsparen	De werknemers hebben de mogelijkheid om extra individueel pensioen te sparen binnen de fiscale kaders. De extra premie komt volledig voor rekening van de werknemer.

4. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder

- 4.1 De tot en met 31 december 2020 opgebouwde pensioenaanspraken bij BPL zijn per 1 januari 2021 premievrij gemaakt. Er zal geen collectieve waardeoverdracht plaatsvinden naar Centraal Beheer APF.
- 4.2 Eventuele toeslagverlening is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Het bestuur van BPL beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals BPL dat uitvoert.

Er vindt geen aanvullende indexatieverlening plaats vanuit de premie.

- 4.3 BPL kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. BPL informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.

5. Openbreekclausule

- 5.1 Indien er tijdens de looptijd van deze CAO wijzigingen plaatsvinden in de sociale verzekeringswetten, fiscale wetten, pensioenwetgeving, of als een wijziging van de pensioenregeling nodig is vanwege besluiten van Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds of de fiscus, dan zullen de partijen beoordelen of een wijziging van de pensioenafspraken noodzakelijk of wenselijk is en eventueel nieuwe afspraken maken binnen de afgesproken financiële kaders.
- 5.2 Wanneer het Nationale Pensioenakkoord van kracht wordt en dit aanleiding geeft de pensioenregeling te herzien, adviseert de werkgroep pensioen CAO partijen tijdig over de implementatie ervan. Een aanpassing van de pensioenregeling aan de nieuwe wettelijke kaders, zal aanleiding zijn voor het tussentijds wijzigen van deze CAO.

6. Premievoorbehoud

De werkgever behoudt zich het recht voor om de bijdrage aan de pensioenpremies te verlagen of te beëindigen bij een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zoals beschreven in artikel 12 van de Pensioenwet.

7. Eenzijdig wijzigingsbeding

De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 13 Loopbaanscan

De werknemer kan eenmaal per drie jaren een zogenaamde loopbaanscan laten uitvoeren. De kosten, tot een maximum van €1.000,- (excl. btw) per drie jaren, zijn voor rekening van de werkgever. De werknemer is vrij om te kiezen bij welk instituut/organisatie de scan wordt uitgevoerd, mits dit een erkende scan is. De aanmeldprocedure loopt via de werkgever.

Artikel 14 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van een werknemer wordt een overlijdensuitkering verstrekt aan de nabestaanden. Deze uitkering staat gelijk aan het bedrag van het laatstverdiende maandinkomen van de werknemer over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaats vond, plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Van dit bedrag wordt afgetrokken wat de nabestaanden ontvangen op basis van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Toeslagenwet.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. 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;
- b. Bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. Bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a. is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, als de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij zorgdragen 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. Geen uitkering is verschuldigd, voor zover

ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering conform de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Toeslagenwet.

Artikel 15 Ziektekostenverzekering

Eurofins Agro heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten bij CZ voor haar medewerkers. Eurofins Agro geeft een werkgeversbijdrage van 40% over het 'plus collectief' of 'top collectief' pakket(ten) voor werknemers en zijn of haar niet-werkende partner/geen inkomen hebbende (en zijn/haar thuiswonende kinderen tot 18 jaar). Deze werkgeversbijdrage geldt bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime aanstelling wordt één en ander naar rato bepaald.

Artikel 16 Verlofregeling

Betaald verlof

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verlof kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

1. Het recht bestaat in ieder geval uit:

- a. Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daaropvolgende werkdag;
- b. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
- c. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een kind of pleegkind van de werknemer dan wel bij het overlijden van de (schoon)ouders van de werknemer;
- d. Gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van, een niet onder c. genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d. van dit artikellid is genoemd;
- e. Gedurende de tijd die nodig is wanneer de werknemer door het uitoefenen van zijn kiesrecht of het vervullen van een wettelijke verplichting zonder betaling verhinderd is om te werken, mits deze verplichting niet in zijn vrije tijd kan worden uitgevoerd. Als de verplichting door schuld van de werknemer ontstaat, wordt er geen loondoorbetaling gedaan. Het maandinkomen wordt doorbetaald, minus alle vergoedingen die van derden ontvangen kunnen worden.
- f. Gedurende de voor het noodzakelijke bezoek aan arts of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan gebeuren.

- g. Gedurende de benodigde tijd in bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals het ophalen van een ziek kind of het treffen van noodzakelijke voorzieningen in een noodsituatie, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan gebeuren.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verlof kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat uit:
- a. Gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - c. Gedurende één dag of dienst maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
 - d. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
 - Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal per vakvereniging ten hoogste vijf dagen bedragen.
 - e. Gedurende maximaal vijftien dagen in zes jaren voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd voor het deelnemen aan doelgerichte samenkomsten/bijeenkomsten ter voorbereiding op de pensionering.
3. De werknemer kan binnen vier weken na de geboorte van een kind doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg voor geboorteverlof, gedurende eenmaal het aantal werkuren per week.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- a. Een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder **b.** genoemde persoon;
 - b. De echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. De ouder van de werknemer.

In overleg met de werkgever kan, ook in geval van mantelzorg mits aantoonbaar, in positieve zin worden afgeweken van de hierboven genoemde regels bij betaald verlof.

Onbetaald verlof

1. Werknemer heeft recht op palliatief-, adoptie- en ouderschapsverlof conform wettelijke regelingen.
De werkgever kan in het geval van bijzondere omstandigheden die de werknemer treffen onbetaald verlof toekennen.
2. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in art. 628 van het Burgerlijk Wetboek geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen indien ten gevolge van vorst, sneeuw en/of hoogwater en de gevolgen daarvan - ter beoordeling van de werkgever - het werk geen voortgang kan vinden. Bij schriftelijke mededeling over stillegging van het werk gaat de onderbreking uiterlijk in op de daaropvolgende werkdag.

Artikel 17 Vakantieregeling

1.
 - a. De werknemer, die op 1 januari in dienst van de werkgever was, heeft in dat kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen (200 uur) met behoud van loon.
 - b. Op wettelijke feestdagen, en in een lustrumjaar ook op Bevrijdingsdag, wordt als regel niet gewerkt, met behoud van loon.
 - c. Voor iedere maand of gedeelte van een maand dat de werknemer na 1 januari in dienst treedt, wordt de vakantieduur als bedoeld onder a. met een evenredig deel verminderd. Het totaalaantal vakantiedagen wordt op hele dagen naar boven afgerond.
 - d. Werknemers die de dienst verlaten, hebben - indien en voor zover zij in het lopende kalenderjaar nog geen vakantie genoten - recht op vakantie, evenredig aan het aantal maanden dienstverband dat zij na 1 januari nog in dienst zijn. Het totaal wordt op hele uren naar boven afgerond. Deze vakantie wordt als regel zodanig genoten dat de laatste dag daarvan samenvalt met de datum van ontslag.
2. Met ingang van 1 januari 2024 is de onderstaande opbouw van extra verlof op basis van de duur van het dienstverband of op basis van leeftijd komen te vervallen. Dit betekent dat het verlof, zoals onderstaand opgebouwd tot 1 januari 2024 bevroren wordt en dat na 1 januari 2024 geen extra verlof meer wordt opgebouwd:
 - Langer dan 5 jaar in dienst of ouder dan 30 jaar zijn 1 dag extra verlof;
 - Langer dan 10 jaar in dienst of ouder dan 35 jaar zijn 2 extra dagen verlof;
 - Langer dan 15 jaar in dienst of ouder dan 40 jaar zijn 3 extra dagen verlof;
 - Langer dan 20 jaar in dienst of ouder dan 45 jaar zijn 4 dagen extra verlof;
 - Langer dan 25 jaar in dienst of ouder dan 50 jaar zijn 5 dagen extra verlof.
3. Per kalenderjaar worden 10 ADV-dagen (80 uur) toegekend. Door de werkgever kunnen jaarlijks 3 ADV-dagen voor verplichte opname worden aangewezen. Deze dienen vóór 1 februari in overleg met de Ondernemingsraad te worden vastgesteld.

4. Van de toegekende vakantiedagen moeten tenminste twee weken (10 werkdagen) aaneengesloten kunnen worden opgenomen. Deze aaneengesloten periode wordt in onderling overleg vastgesteld.
5. Verleend verlof kan worden ingetrokken, indien gewichtige redenen van dienstbelang - ter beoordeling door de werkgever - dit noodzakelijk maken. Alle hieruit ontstane geldelijke schade zal aan de werknemer worden vergoed.
6. Als toepassing van dit artikel voor de individuele werknemer onredelijke en onbillijke situaties tot gevolg heeft, kan de werkgever hiervoor ten gunste van de werknemer afwijken.
7. Werknemers kunnen, na overleg met hun leidinggevende, ADV en/of bovenwettelijke vakantiedagen dagen laten uitbetalen.

Artikel 18 Seniorenregeling

Aan werknemers wordt de mogelijkheid geboden om vanaf 9 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd de wekelijkse arbeidsduur te verminderen. Hiertoe is - voor fulltime medewerkers - 190 uur per jaar/ 4,42 uur per week beschikbaar (parttime medewerkers naar rato).

Werknemers kunnen er ook voor kiezen deze arbeidsduurverkortung (gedurende maximaal 9 jaar) op te sparen teneinde dit voorafgaand aan hun AOW-leeftijd in een door henzelf gekozen periode te genieten.

Artikel 19 Vakantietoeslag

1. Elke werknemer heeft recht op vakantietoeslag. De vakantietoeslag bedraagt 8% over het feitelijke genoten jaarinkomen in het vakantietoeslagjaar.
2. De periode waarover de vakantietoeslagverstrekking verloopt, is van 1 januari tot en met 31 december.
3. Bij indiensttreding in de loop van het jaar en bij tussentijds vertrek, wordt een vakantietoeslag verstrekt, evenredig aan de duur van het dienstverband na 1 juni.
4. De uitbetaling van vakantietoeslag vindt plaats via het Individueel Keuze Budget (IKB). Zie hiervoor artikel 22.

Artikel 20 Arbeidsongeschiktheid

Streven is dat zieke werknemers zo goed en spoedig mogelijk terugkeren naar de werkplek in het belang van betrokken werknemer als van Eurofins Agro. De ketenaanpak rondom preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie volgens de Wet Verbetering Poortwachter, geeft een heldere rolverdeling tussen partijen in dit proces.

Indien een werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald:

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.

5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

6. Bij gedeeltelijke werkhervatting ontvangt de werknemer over de gewerkte uren 100% van het salaris.

7. De werkgever heeft een collectieve verzekering ter dekking van de mogelijke financiële gevolgen van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen. De premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van de werknemer. Indien een werknemer hier niet aan wil deelnemen, dient hij een afstandsverklaring in te vullen.

8. De werknemer die meer dan 80% arbeidsongeschikt is verklaard na het 2^e ziektejaar, zal over het 2^e ziektejaar een aanvulling naar 100% ontvangen indien blijkt dat de werknemer een uitkering krijgt die is afgeleid van het 2^e ziektejaar.

Artikel 21 Herplaatsen gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers

1. Onder gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers worden verstaan, werknemers die, als gevolg van hun lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid, de bedongen en/of gebruikelijke arbeid duurzaam niet meer volledig kunnen verrichten.

2. Werkgever streeft ernaar deze werknemers zo mogelijk te herplaatsen in de functie die vóór de arbeidsongeschiktheid werd uitgeoefend. Wanneer dit - al dan niet met een functieaanpassing - onmogelijk is, zal gestreefd worden een passende functie elders in het bedrijf uit te laten oefenen. Als blijkt dat

herplaatsing binnen de organisatie van de werkgever niet mogelijk is, zal geprobeerd worden om elders geschikte arbeid voor de werknemer te vinden.

- 3 Indien een werknemer <35% arbeidsongeschikt is verklaard in het kader van de WIA, dan zal Eurofins Agro deze werknemer helpen te integreren binnen haar vestigingen.

Artikel 22 Individueel Keuze Budget (IKB)

Om tot een optimale invulling van de verhouding tussen werk en privé te kunnen komen in de verschillende fasen van het leven - afhankelijk van onder meer de zorgtaken voor anderen, behoefte aan ontspanning en ontwikkelingsactiviteiten in de privésfeer e.d. - onderschrijven partijen de gemeenschappelijke wens om tot goede keuzemogelijkheden voor de individuele werknemer te komen op het terrein van arbeidsvoorwaarden, maximaal gebruik makend van de fiscale mogelijkheden. Om tegemoet te komen aan de individuele wensen wordt per 1 juni 2023 het IKB ingericht.

Het individueel keuze budget bestaat uit de volgende elementen:

- Vakantiegeld;
- Eindejaarsuitkering;
- Bonus;
- Bovenwettelijke verlofdagen en/of ADV uitgedrukt in geld.

Dit budget kun je gebruiken om uit te laten keren als:

- Extra salaris;
- Kopen van extra verlof;
- Fiscaal aantrekkelijk sparen van pensioen;
- Fietsplan;
- Opleidingen die niet door Eurofins worden vergoed.

Artikel 23 Gebruik uitzend- en payrollkrachten

De werkgever zal slechts gebruikmaken van flexwerkers (uitzendkrachten, payroll, etc.) in die gevallen:

- a. Waarin de werkzaamheden van een afwezige vaste medewerk(st)er niet kunnen worden uitgesteld of opgevangen.
- b. Wanneer er vanwege omstandigheden sprake is van een tijdelijke behoefte aan extra personeel.

Voor flexwerkers (uitzendkrachten, payroll, etc.) wordt een beloning overeengekomen die gebaseerd is op de taakstelling en de Eurofins Agro belonings- en salarisstructuur.

Artikel 24 Vergoedingen

Algemene reiskostenregeling

De vergoeding reiskosten woon-werk en zakelijk verkeer bedraagt per 1 januari 2025 belastingvrij € 0,23 per kilometer.

Het maximale aantal kilometers waarover de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt berekend is 40, waarbij de eerste tien kilometers en de meer dan 40 kilometer enkele reis niet worden vergoed waardoor er maximaal 60 kilometer per dag wordt vergoed bij een retour woon-werk ($2 \times 40 = 80 \text{ km}$; $80 - (2 \times 10) = 60 \text{ km}$). Per 1 april 2025 zullen tevens de eerste 10 kilometers enkele reis worden vergoed, waardoor per dag maximaal 80 kilometers woon-werkverkeer worden vergoed.

Het aantal kilometers wordt berekend middels de routeplanner van Routenet waarbij de snelste route geldt en de kilometers naar het dichtstbijzijnde hele getal worden afgerond.

Werknemers die aantoonbaar hun fiets gebruiken voor woon-werkverkeer komen 1 keer per jaar in aanmerking voor een netto vergoeding van €60,- voor onderhoud, verzekeringen e.d. van de fiets conform de fiscale regelgeving.

Werknemers die met het openbaar vervoer reizen kunnen, na overhandiging van de betaalbewijzen, de daadwerkelijk gemaakte reiskosten vergoed krijgen.

Als de reiskosten door een verhuizing hoger worden, dient de werknemer vooraf te overleggen met de werkgever of de reiskosten kunnen worden aangepast.

Mochten de onbelaste onkostenvergoedingen in 2025 of 2026 wijzigen dan zal dit één op één worden overgenomen in de lopende cao.

Thuiswerkvergoeding

Per 1 april 2025 bedraagt de thuiswerkvergoeding €2,40 netto per dag. Voor de voorwaarden en de overeenkomst verwijzen wij naar Intranet/DMS.

Artikel 25 Scholing

1. De werkgever voert een actief scholingsbeleid om de flexibele inzetbaarheid van werknemers te vergroten en hen intern en extern weerbaarder te maken. Hiervoor heeft werkgever een opleidingsbudget ter beschikking van 3,0% van de loonsom.
2. De werknemer heeft het initiatiefrecht bij zijn afdelingsleiding voorstellen te doen voor opleiding en scholing. Het Eurofins Agro opleidingsbeleid en de uitvoeringsregeling studiekosten/-verlof, staan op Intranet/DMS.

3. Voor het afleggen van examens/tentamens van een opleiding waarvoor door de werkgever een studiekostenvergoeding is verleend wordt buitengewoon verlof verleend gedurende de daarvoor benodigde tijd en indien het betreffende examen/tentamen aantoonbaar niet buiten werktijd kan worden afgelegd (zie ook de uitvoeringsregeling studiekosten/-verlof op Intranet/DMS).
4. Cursussen, opleidingen en trainingen die noodzakelijk worden geacht om de functie van een medewerker goed te kunnen uitoefenen, zullen per 1 januari 2025 in diensttijd kunnen worden gevolgd.

Artikel 26 Aanvullingsregeling WW

De CAO-partijen komen overeen dat de duur en opbouw van de WW en de WGA worden aangepast volgens de afspraken in het Sociaal Akkoord van april 2013 en de brieven van de Stichting van de Arbeid. Partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0.2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.

De CAO-partijen stemmen in om zich aan te sluiten bij de nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze is vastgesteld. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers voorstellen aan de decentrale CAO-partijen, die deze regeling zonder één op één overnemen. De afspraak heeft een looptijd van 5 jaar. Eventuele tussentijdse wijzigingen en de premie worden door de CAO-partijen goedgekeurd.

Artikel 27 Vitaliteit

Sportvergoeding

Per 1 maart 2023 kunnen vaste medewerkers van Eurofins Agro een vergoeding krijgen van maximaal €15,- netto per maand voor een persoonlijk sportabonnement. Per 1 april 2025 zal deze sportvergoeding worden verhoogd naar maximaal €20,- per maand. Eurofins Agro betaalt deze vergoeding via een declaratie van de factuur of bon van het sportabonnement welke jaarlijks via AFAS wordt ingediend. De werkwijze van het aanvragen van een sportvergoeding kan men terugvinden op het Intranet/DMS.

Fietsplan

Een fietsplan is ingericht, waardoor een medewerker met belastingvoordeel een nieuwe fiets kan aanschaffen. Voor het fietsplan werkt Eurofins Agro samen met FiscFree. Er zijn een aantal voorwaarden op deze regeling van toepassing:

- De medewerker mag één keer per drie jaar deelnemen;
- De medewerker mag diens brutoloon, vakantiegeld, winstuitkering, vakantie-uren of ADV-uren inzetten voor het fietsplan;
- Wanneer de medewerker kiest voor het brutoloon, wordt het bedrag binnen maximaal 12 maanden verrekend;
- De medewerker mag voor een gewone fiets tot maximaal €749,- verrekenen. Voor een elektrische fiets is dit bedrag €1.000,-;
- Een verzekering mag onbeperkt verrekend worden;
- Wanneer er voor meer dan €749,- (regulier) of €1.000,- (elektrisch) aan de fiets besteed wordt, moet er een deel netto betaald worden. Dit kan via iDeal;
- Deelname kan zolang er genoeg WKR-ruimte beschikbaar is.

Artikel 28 Structuurwijzigingen

Wanneer de werkgever voornemens is of serieus overweegt om over te gaan tot ingrijpende structuurwijzigingen in het bedrijf, die directe en ingrijpende consequenties voor de werknemers zullen hebben, zal hij daarover overleg plegen met de werknemersorganisaties voordat hij tot principebesluiten komt.

Artikel 29 Duur van de Collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is.

Bijlagen

Bijlage 1 Adressen werknemersorganisaties

FNV
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Telefoon: 088-3680368

CNV Vakmensen
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
Telefoon: 030-7511570

Bijlage 2 Functie rangordelijst

Groep 1

Geen ingedeelde functies.

Groep 2

Geen ingedeelde functies

Groep 3

Geen ingedeelde functies

Groep 4

Laborant

Medewerker OVM

Groep 5

Adjunct-Analist

Monsternemer

Medewerker Inkoop/Magazijn

Groep 6

Analist

Medewerker Customer Support (niveau 2 van de NOK CS)

Medewerker Helpdesk

Groep 7

Medewerker HRM

Allround Medewerker Technische Dienst

Financieel Administratief Medewerker

Management Assistent

Rayonmedewerker

Groep 8

Adjunct Teamleider Biologisch Laboratorium

Assistent Teamleider Chemisch Laboratorium OVM

Coördinator Monsternamen

Adviseur QA

Projectmedewerker Applicatiebeheer

Groep 9

Plantenziektkundige

Teamleider TD

Accountmanager

Business Analist/Applicatiebeheer

Adviseur Communicatie & Marketing

Groep 10

Teamleider Laboratorium Horticulture

Senior Accountmanager

Product-/Processpecialist

Business Controller

Informatie Analist

Consultant HRM

Teamleider Customer Support

Groep 11

Teamleider Laboratorium Agro Chemisch

Product Manager

Groep 12

Geen ingedeelde functies

Groep 13 tot en met 17

Geen ingedeelde functies.

Bijlage 3 Salarissen

De salarissen zijn vermeld in de opgenomen functieschalen, met inachtneming van het volgende:

1. In de functieschalen zijn de basislonen vastgesteld, waarop werknemers worden beloond volgens de schaal waarin zij zijn ingedeeld.
2. Voor alle schalen geldt een mogelijkheid van prestatiebeloning tot 5%.
3. Bij functiewijziging met schaalpromotie vindt inschaling in de nieuwe beloningsschaal plaats. Indien door functiewijzigingen sprake is van terugplaatsing in een lagere salarisschaal wordt het salaris bevroren. Het salaris stijgt pas weer als het maximumsalaris in de lagere schaal door CAO-verhogingen het niveau bereikt van het bevroren salaris.

Salarisschaal Eurofins Agro met ingang van 1-4-2025

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	Schaal 13	Schaal 14	Schaal 15	Schaal 16	Schaal 17
0	2530	2592	2610	2692	2793	2929	3095	3303	3538	3846	4293	4864	5546	6253	6931	7600	8273
1	2563	2639	2660	2754	2866	3022	3208	3431	3687	4012	4465	5037	5733	6443	7160	7846	8575
2	2602	2684	2711	2812	2942	3109	3318	3562	3837	4176	4643	5213	5919	6644	7396	8097	8879
3	2641	2726	2764	2875	3020	3205	3425	3686	3990	4342	4813	5389	6110	6842	7628	8349	9178
4		2726	2814	2941	3091	3296	3532	3815	4136	4507	4987	5560	6297	7038	7861	8597	9482
5		2726	2814	2941	3169	3380	3641	3945	4286	4670	5154	5739	6481	7236	8090	8944	9783
6		2726	2814	2941	3169	3474	3750	4072	4439	4838	5334	5914	6670	7432	8324	9089	10083
7		2726	2814	2941	3169	3474	3863	4201	4585	5003	5498	6083	6856	7632	8559	9336	10385
8		2726	2814	2941	3169	3474	3863	4332	4736	5167	5673	6267	7041	7831	8708	9585	10689
9		2775	2814	2941	3169	3474	3863	4332	4888	5337	5848	6436	7231	8029	9029	9836	10988
10			2868	3002	3169	3474	3863	4332	4888	5495	6017	6612	7415	8219	9258	10080	11292
11					3247	3474	3863	4332	4888	5495	6192	6786	7604	8418	9490	10336	11592
12						3568	3863	4332	4888	5495	6192	6962	7790	8619	9722	10583	11893
13							3973	4332	4888	5495	6192	6962	7790	8619	9722	10583	11893
14								4456	4888	5495	6192	6962	7790	8619	9722	10583	11893
15									5034	5495	6192	6962	7790	8619	9722	10583	11893
16										5662	6192	6962	7790	8619	9722	10583	11893
17											6363	6962	7790	8619	9722	10583	11893
18												7132	7977	8815	9959	10827	12194

Salarisschaal Eurofins Agro met ingang van 1-7-2025

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	Schaal 13	Schaal 14	Schaal 15	Schaal 16	Schaal 17
0	2578	2641	2660	2743	2846	2985	3154	3366	3605	3919	4375	4956	5651	6372	7063	7744	8430
1	2612	2689	2711	2806	2920	3079	3269	3496	3757	4088	4550	5133	5842	6565	7296	7995	8738
2	2651	2735	2763	2865	2998	3168	3381	3630	3910	4255	4731	5312	6031	6770	7537	8251	9048
3	2691	2778	2817	2930	3077	3266	3490	3756	4066	4424	4904	5491	6226	6972	7773	8508	9352
4		2778	2867	2997	3150	3359	3599	3887	4215	4593	5082	5666	6417	7172	8010	8760	9662
5		2778	2867	2997	3229	3444	3710	4020	4367	4759	5252	5848	6604	7373	8244	9012	9969
6		2778	2867	2997	3229	3540	3821	4149	4523	4930	5435	6026	6797	7573	8482	9262	10275
7		2778	2867	2997	3229	3540	3936	4281	4672	5098	5602	6199	6986	7777	8722	9513	10582
8		2778	2867	2997	3229	3540	3936	4414	4826	5265	5781	6386	7175	7980	8955	9767	10892
9		2828	2867	2997	3229	3540	3936	4414	4981	5438	5959	6558	7368	8182	9201	10023	11197
10			2922	3059	3229	3540	3936	4414	4981	5599	6131	6738	7556	8375	9434	10272	11507
11					3309	3540	3936	4414	4981	5599	6310	6915	7748	8578	9670	10532	11812
12						3636	3936	4414	4981	5599	6310	7094	7938	8783	9907	10784	12119
13							4048	4414	4981	5599	6310	7094	7938	8783	9907	10784	12119
14								4541	4981	5599	6310	7094	7938	8783	9907	10784	12119
15									5130	5599	6310	7094	7938	8783	9907	10784	12119
16										5770	6310	7094	7938	8783	9907	10784	12119
17											6484	7094	7938	8783	9907	10784	12119
18												7268	8129	8982	10148	11033	12426

Bijlage 4 Protocol

In het protocol worden aanvullende afspraken opgenomen die in het kader van de CAO tussen partijen zijn overeengekomen.

Participatiewet

Eurofins Agro heeft op dit moment een aantal medewerkers in dienst die onder de participatiewet vallen. Er is afgesproken dit aantal op hetzelfde niveau te houden.

RVU

Afgesproken is dat Eurofins Agro een meewerkende houding zal innemen bij individuele verzoeken om vervroegde uittreding tijdens de looptijd van de CAO en dat de regeling meegenomen wordt in de duurzame inzetbaarheid-werkgroep die gedurende de looptijd van deze CAO een uitgewerkt plan zal maken (zie duurzame inzetbaarheid).

Protocollen

Protocol overwerk en toeslagen staan op het Intranet.

AWVN-regeling

Afgesproken is dat de AWVN-bijdrage wordt gecontinueerd.

Vakbondscontributie

De fiscale verrekening vakbondscontributie blijft gedurende de looptijd van deze CAO ongewijzigd.

Werkgroep werk-privébalans

Binnen de looptijd van deze cao zal er een werkgroep worden samengesteld die zich gaat buigen over een aantal thema's rondom werk-privébalans.

Eurofins Agro Testing is informatieleverancier en kennispartner voor de akker- en tuinbouw, melkveehouderij en glastuinbouwsector. Met een compleet pakket van monsternames, innovatieve analyses en heldere adviezen geven wij ondernemers in de agrarische sector handvatten voor productiezekerheid en rendementsverbetering. Op jaarbasis worden ruim 700.000 monsters geanalyseerd. Eurofins Agro Nederland heeft de hoofdvestiging in Wageningen en biedt werk aan 350 medewerkers. Eurofins Agro is onderdeel van Eurofins Scientific, een internationaal laboratoriumnetwerk met wereldwijd 900 aangesloten laboratoria in meer dan 60 landen.

Eurofins Agro Testing Wageningen B.V.
Binnenhaven 5
6709 PD Wageningen

Telefoon +31 (0)88 876 10 10
eurofins-agro.com

