COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)

2026 - 2027

AXEL CHRISTIERNSSON B.V.

CNV

Inhoudsopgave

1. Deze cao 4
1.1 Cao-partijen 4
1.2 Inleiding 4
1.3 Looptijd en inwerkingtreding 4
1.4 Verplichtingen Axel 4
1.5 Verplichting vakorganisatie 4
2. De arbeidsovereenkomst 5
2.1 De arbeidsovereenkomst 5
2.2 Proeftijd 5
2.3 Einde van de arbeidsovereenkomst 5
2.4 Afspraken over ontslag 5
2.5 Gelieerde ondernemingen 6
2.6 Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten 6
2.7 Rechten en plichten 6
3. Tijd en verlof 8
3.1 Arbeidsduur 8
3.2 Werkpatroon 9
3.3 Vakantie 11
3.4 Verlof 12
4. Functie en beloning 14
4.1 Salaris 14
4.2 Toeslagen en vergoedingen 16
4.3 Winstdeling 18
4.4 Cafetariamodel 18
5. Gezondheid 19
5.1 Arbeidsongeschikt 19
5.2 Alcohol- en drugsbeleid 20
5.3 Collectieve verzekeringen 21
6. Opleiding en ontwikkeling 22
6.1 Opleidingsbeleid 22
6.2 Vergoedingen 22
6.3 Ontwikkeling 22
6.4 Loopbaanscan 22
7. Pensioen 23
8. Afspraken cao-partijen 24
8.1 Vakorganisatie 24
8.2 Wijzigen cao 24
8.3 Werkgeversbijdrage 24

8.4 Geschillen 25
8.5 Looptijd 25
9. Definities 26
Bijlage A Salarisschalen 27
Bijlage B Vergoeding lidmaatschap vakorganisatie 28
Bijlage C Basispensioenregeling Axel Christiernsson BV 1-1-2025 t/m 31-12-2027 29
Bijlage D Onderhandelingsresultaat CAO 1-4-2026 tot 1-4-2027 31

1. Deze cao

In de afgelopen periode is door Axel en CNV gewerkt aan een leesbare cao in een moderner jasje. Een cao die diverse regelingen en mogelijkheden biedt om plezierig je werk te kunnen doen en om je te kunnen blijven ontwikkelen. In dit hoofdstuk vind je de algemene uitgangspunten die we als cao-partijen met elkaar hebben afgesproken.

1.1 Cao-partijen

Deze cao is overeengekomen tussen Axel Christiernsson B.V. en de vakorganisatie CNV (Utrecht).

1.2 Inleiding

Axel Christiernsson (verder te noemen Axel) vindt het belangrijk dat de kwaliteit en de kwantiteit van de werkgelegenheid op peil blijven. De levensvatbaarheid en de continuïteit van de onderneming op langere termijn staan hierbij voorop. Het beleid van Axel is -binnen haar vermogen- gericht op het bieden van werkgelegenheid.

1.3 Looptijd en inwerkingtreding

Deze cao loopt van 1 april 2026 tot 1 april 2027. De cao eindigt van rechtswege op de afgesproken datum. Daar is geen opzegging voor nodig.

1.4 Verplichtingen Axel

1. Axel komt de afspraken uit deze cao in redelijkheid en billijkheid na.
2. Er mag niet in het nadeel van de medewerker worden afgeweken van de cao.
3. Er mag wel in het voordeel van de medewerker worden afgeweken van de cao. Dit kan alleen binnen de wettelijke kaders. Wil Axel voor een groep medewerkers afwijken van de cao? Dan mag dat alleen in overleg met de vakorganisatie.
4. Als je in dienst komt bij Axel ontvang je een digitaal exemplaar van de cao en is deze te vinden in jouw Employee Self Service omgeving.
5. Gedwongen collectief ontslag kan niet tijdens de looptijd van de cao, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn die dat noodzakelijk maken. In dat geval overlegt Axel met de vakorganisatie over de gevolgen van het ontslag, zoals bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag.
   Is er sprake van een reorganisatie zonder gedwongen ontslagen, maar wel met grote wijzigingen voor de medewerkers?
   Dan overlegt Axel met de vakorganisatie over de personele gevolgen.

1.5 Verplichting vakorganisatie

De vakorganisatie komt de afspraken uit deze cao in redelijkheid en billijkheid na.

2. De arbeidsovereenkomst

Als je voor Axel komt werken, maken we goede afspraken die horen bij je dienstverband. Meer informatie daarover vind je in dit hoofdstuk.

2.1 De arbeidsovereenkomst

In je arbeidsovereenkomst staat aangegeven of deze geldt voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd.
De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

2.2 Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt een proeftijd.

Arbeidsovereenkomst	Proeftijd voor jou en Axel
Bepaalde tijd van 6 maanden of korter	geen
Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar	1 maand
Bepaalde tijd zonder kalenderdatum als einddatum	1 maand
Bepaalde tijd van 2 jaar of onbepaalde tijd	2 maanden

2.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. In het Burgerlijk Wetboek staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen (artikelen 7:667 t/m 686a BW). Axel volgt die bepalingen, bijvoorbeeld over de wettelijke opzegtermijn. Dat betekent een opzegtermijn van één kalendermaand, tenzij anders is overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst.
   Wil je jouw arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Axel opzeggen?
   Dan heb je een wettelijke opzegtermijn van één maand.
   De opzegging start op de 1e dag van de volgende kalendermaand na je opzegging.
2. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan eindigt deze automatisch op de afgesproken datum of wanneer het afgesproken project eindigt.
3. Je arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval automatisch met ingang van de dag dat je de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

2.4 Afspraken over ontslag

Als bedrijfseconomische redenen zouden leiden tot ontslag, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast.

Axel kan overgaan tot het opnieuw aannemen van ex-medewerkers als het bedrijfsbelang en/of de sociale omstandigheden dit toelaten. In dat geval geeft Axel echter eerst zoveel mogelijk voorrang aan interne sollicitanten.
Hierbij wordt rekening gehouden met:

- de lengte van het dienstverband dat iemand bij Axel had (het langste dienstverband heeft voorrang);
- geschiktheid voor de functie; en
- er is niet meer dan een half jaar verlopen sinds hun ontslag.

2.5 Gelieerde ondernemingen

Ben je werkzaam bij een andere onderneming die deel uitmaakt van de Axel Christiernsson Groep en kom je in dienst bij Axel?
Dan telt het dienstverband bij deze gelieerde onderneming mee voor de berekening van de duur van je dienstverband bij Axel.

2.6 Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten

1. Heb je één uitzendperiode als uitzendkracht gewerkt bij Axel? Dan telt die uitzendperiode mee als een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wanneer je aansluitend op de uitzendperiode erna voor hetzelfde of soortgelijk werk voor bepaalde tijd in dienst komt bij Axel.

2. Heb je in meerdere perioden als uitzendkracht bij Axel gewerkt en zijn die perioden alleen onderbroken geweest door arbeidsongeschiktheid waardoor de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau werd beëindigd?
   Dan tellen die uitzendperioden als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mee. Dit is een afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW.

2.7 Rechten en plichten

Rechten en plichten

Goed werknemerschap

Je zorgt ervoor dat je de belangen van Axel als 'goed werknemer' behartigt.

Redelijke opdrachten

Je voldoet aan redelijke opdrachten van je leidinggevende. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je ander werk dan je gebruikelijke werkzaamheden moet verrichten. Je houdt je hierbij uiteraard aan de geldende regels en voorschriften. Je volgt ook opdrachten van je leidinggevende op om buiten je dienstrooster te werken. Je leidinggevende houdt hierbij zoveel mogelijk rekening met jouw belangen.

Geheimhouding

a. Je gaat vertrouwelijk en zorgvuldig om met alle vertrouwelijke bedrijfsgegevens en je mag daarvan niets met anderen delen.
   Dat kan bijvoorbeeld gaan over:
   - de inrichting van het bedrijf,
   - de grondstoffen,
   - de bewerking ervan,
   - de producten en
   - de afnemers.

b. Het is niet toegestaan om documenten die betrekking hebben op Axel zonder toestemming in bezit te hebben of te kopiëren. Dit betreft ook documenten van derden waarover je beschikt in verband met je functie. Het is ook niet toegestaan de genoemde documenten aan derden te laten zien, tenzij je werkzaamheden dit noodzakelijk maken.
   Eindigt je dienstbetrekking?
   Dan moeten alle documenten en kopieen worden ingeleverd bij Axel. Het kan ook zijn dat Axel je hier al eerder om verzoekt.

Veilgheid en milieu

Je voorkomt in je werk gevaren voor jezelf en anderen. Je houdt je daarbij aan de richtlijnen en instructies die binnen Axel zijn vastgelegd volgens het ISO-kwaliteitsmanagement systeem en het veilheidheid- en mileubeleid. Daarnaast houd je je aan de Arbowet en gebruikt de voorgeschreven (veiligheids)middelen.

Goedkeuring leidinggevende nodig
Wil je overuren, kilometervergoedingen of maaltijden declareren? Dan wordt dat pas vergoed na goedkeuring door je leidinggevende.
Voor een dienstreis of het volgen van een opleiding heb je vooraf goedkeuring nodig van de directie.

Nevenwerkzaamheden
Wil je naast je werk bij Axel andere, betaalde werkzaamheden doen? Dan dien je hiervoor een verzoek in en bespreekt dit tenminste 2 weken voorafgaand met je leidinggevende en met HR.
Axel kan deze werkzaamheden verbieden als er een objectieve reden voor is. Axel motiveert dit in een schriftelijke reactie.

Informatie geven
Je geeft Axel de informatie die nodig is voor een eventuele eis tot schadevergoeding bij arbeidsongeschiktheid die Axel heeft tegenover derden. Dat speelt wanneer jij arbeidsongeschikt bent geworden door een derde.

3. Tijd en verlof

Axel vindt een gezonde balans tussen privé en werk belangrijk. Daar horen ook regelingen bij voor het opnemen van verlof op verschillende momenten in je leven. Daarnaast gelden er verschillende afspraken over werktijden en rusttijden. In dit hoofdstuk lees je er meer over.

3.1 Arbeidsduur

1. De voltijdarbeidsduur in de dagdienst is gemiddeld 40 uur per week.
2. De voltijdarbeidsduur in een 2-ploegendienstrooster is gemiddeld 40 uur per week.
3. De arbeidsduur in een 3-ploegendienstrooster is gemiddeld 37,5 uur per week.
4. De arbeidsduur is het aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat.

ADV

Wat is ADV?

ADV is betaalde vrije tijd. Per periode van 4 weken bouw je 1 ADV-dag op. Dit is een recht.

Werk je in de dagdienst of in een 2-ploegendienst?

Dan bouw je per kalenderjaar over de gewerkte uren 13 ADV-dagen op. Dat betekent dat je per week gemiddeld 38 uur werkt.

Werk je in een 3-ploegendienstrooster?

Dan heb je geen recht op ADV.

Opbouw ADV tijdens ziekte

Je bouwt geen ADV op als je ziek bent.

Collectieve ADV

Axel stelt in overleg met de ondernemingsraad ieder jaar aan het begin van het jaar maximaal 3 collectieve ADV-dagen vast. Alle medewerkers zijn op deze dagen vrij.

Inplannen ADV

De 10 niet-collectieve ADV-dagen plan je in overleg met je leidinggevende tijdig in en verspreid over het jaar.
Je moet 5 ADV-dagen opnemen voor 1 juli van het kalenderjaar en 5 dagen na 1 juli van het betreffende kalenderjaar.
Je mag maximaal 2 ADV-dagen geclusterd opnemen per kalenderjaar.

Onvoldoende ADV

Heb je onvoldoende ADV-saldo of heb je geen recht op ADV? Dan ben je verplicht op de collectief aangewezen ADV-dagen een verlofdag of een 'duurzame inzetbaarheidsdag' (3-ploegendienst) op te nemen.

Ziek op een ADV-dag

Ben je arbeidsongeschikt op een ADV-dag, dan vervalt je recht op de ADV-dag.

Niet opgenomen ADV-dagen / duurzame inzetbaarheidsdagen

Wanneer je jouw ADV-dagen of duurzame inzetbaarheidsdagen niet hebt opgenomen, vervallen ze aan het eind van het kalenderjaar.

Uitbetalen ADV

Je mag maximaal 6 ADV-dagen per jaar – als dat fiscaal vriendelijk mogelijk is – uit laten betalen.

Einde dienstverband
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst worden niet opgenomen ADV-uren niet uitbetaald. Werkgever stelt medewerker in de gelegenheid om alle opgebouwde en niet opgenomen ADV-uren op te nemen.

Deeltijd
Je werkt in deeltijd als je een arbeidsovereenkomst hebt van minder dan 40 uur per week. Alle afspraken en bedragen in deze cao zijn voor een deeltijdmedewerker naar rato van toepassing, tenzij er bij het artikel iets anders staat aangegeven.

3.2 Werkpatroon

Werktijden in dagdienst en ploegendienst
Dagdienst
1. De werktijden zijn op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 23.00 uur. Dit noemen we het dagvenster.
2. De werktijd in de dagdienst is 8 uur per dag.
3. Variabele werktijden zijn mogelijk bij Axel als je niet in de ploegendienst werkt. Je werkt dan volgens de afgesproken arbeidsduur en begint met je werk tussen 07.45 en 8.45 uur. Je eindigt vervolgens je werkzaamheden tussen 16.15 en 17.15 uur. De (lunch)pauze van 30 minuten wordt niet doorbetaald. De rusttijd van 15 minuten is wel doorbetaalde tijd.

2-Ploegendienst
1. De werktijden zijn op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 23.00 uur. Dit noemen we het dagvenster.
2. De werktijd in de dagdienst en in de 2-ploegendienst is 8 uur per dag.
3. In de 2-ploegendienst werk je normaal gesproken van maandag tot en met vrijdag. Periodiek wissel je van dienst.
4. De werktijden in de 2-ploegendienst zijn:
   - van 06.00 tot 14.30 uur;
   - van 14.30 tot 23.00 uur.
5. Voor een goede werkoverdracht ben je 5 minuten eerder aanwezig op je werkplek. Deze 5 minuten zijn onbetaalde arbeidstijd en kennen geen vergoeding.
6. Als je werkt in een 2-ploegendienst kan Axel je ook inzetten op zondag tot en met vrijdag tussen 23.00 en 06.00 uur. De betaalde werktijd in deze nachtdienst van 23.00 tot 06.00 uur is 6,5 uur per nacht.
   Voor de opbouw en opname van verlof beschouwen we dit echter als een dienst van 8 uur.
   Je blijft in dit geval wel recht houden op de (opbouw van) ADV-rechten.
7. De (lunch)pauze van 30 minuten wordt niet doorbetaald. De rusttijd van 15 minuten is wel doorbetaalde tijd.

3-ploegendienst
1. In de 3-ploegendienst werk je normaal gesproken van zondag tot en met vrijdag. Periodiek wissel je van dienst. De werktijden in de 3-ploegendienst zijn:
   - van 23.00 tot 06.00 uur;
   - van 06.00 tot 14.30 uur;
   - van 14.30 tot 23.00 uur.

   Voor een goede overdracht ben je 5 minuten eerder aanwezig op je werkplek. Deze 5 minuten zijn onbetaalde arbeidstijd en kennen geen vergoeding.
2. De betaalde werktijd in de nachtdienst van 23.00 tot 06.00 uur is 6,5 uur per nacht.
   Voor de opbouw en opname van verlof beschouwen we dit echter als een dienst van 8 uur.
3. Als je 60 jaar of ouder bent, is het niet verplicht in een 3-ploegendienst te werken.
4. De (lunch)pauze van 30 minuten wordt niet doorbetaald. De rusttijd van 15 minuten is wel doorbetaalde tijd.

Duurzame inzetbaarheidsdagen

1. Werk je in een 3-ploegendienstrooster?
   Dan heb je recht op 6 zogenaamde 'duurzame inzetbaarheidsdagen' per kalenderjaar.
2. Ben je werkzaam in deeltijd dan heb je naar rato recht op de 'duurzame inzetbaarheidsdagen'.
3. Als je de 'duurzame inzetbaarheidsdagen' niet hebt opgenomen in een jaar, dan vervallen ze aan het einde van het kalenderjaar.

Wijziging dienstrooster

Vindt Axel het noodzakelijk dat het dienstrooster wijzigt?
Dan wordt er na overleg met de ondernemingsraad een gewijzigd dienstrooster vastgesteld. Dit gewijzigde dienstrooster wordt uiterlijk 6 weken voor de ingangsdatum bekend gemaakt aan de medewerkers die het betreft.

Algemene afspraken werktijden

1. Je ontvangt van Axel het dienstrooster met het voor jou geldende werkpatroon. Hierbij geldt de arbeidstijdenwetgeving in verband met de arbeids- en rusttijden.
2. Als er vanwege je levensbeschouwing gegronde bezwaren zijn tegen het werken op zon- en feestdagen, zal Axel hier rekening mee houden.
3. Het kan zijn dat door bedrijfsomstandigheden het voor Axel noodzakelijk is over te gaan tot het werken in andere vormen van ploegendiensten. Dit gebeurt alleen na overleg met de ondernemingsraad.

Meerwerk (deeltijdmedewerker)

Meerwerk ontstaat als je deeltijdmedewerker bent en je in opdracht van Axel meer uren werkt dan het voor jou geldende dienstrooster per dag, maar niet meer dan het dienstrooster van een voltijdmedewerker.
Voor meeruren ontvang je een toeslag van 20% van het uursalaris.

Overwerk

1. Overwerk ontstaat als je in opdracht van Axel:
   - meer uren per dag werkt dan je voltijd dienstrooster per dag;
   - werkt op een dag waarop je niet bent ingeroosterd.
2. Overwerk is alleen van toepassing op medewerkers die zijn ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 5.
3. Overwerk is verplicht en vindt alleen plaats als het vereist is voor het belang van Axel. Er wordt hierbij zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke belangen van medewerkers.
   De verplichting tot overwerk geldt niet – in verband met mogelijk verminderde belastbaarheid – als je 50 jaar of ouder bent.
4. Als de omvang van het overwerk noodzakelijkerwijs toeneemt, overlegt Axel hierover met de ondernemingsraad. Dit kan zijn vanwege een toename van het aantal betrokken medewerkers of een toename van de te verwachten tijdsduur.
5. Werk je in deeltijd?
   Dan is er sprake van overwerk als je meer uren werkt dan het voor jou geldende dienstrooster per dag én je meer uren werkt dan het dienstrooster van een voltijdmedewerker.

Zon- en feestdagen

1. Een zon- of feestdag bevat een tijdvak van 24 aaneengesloten uren en begint om 0.00 uur van de betreffende zon- of feestdag.
2. In de regel werk je niet op zon- en feestdagen, tenzij je in ploegendienst bent ingeroosterd. Het kan ook zijn dat de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken dat er wel gewerkt wordt op zon- en feestdagen.
3. Je wordt op feestdagen die vallen op maandag tot en met vrijdag doorbetaald.

3.3 Vakantie

Vakantie

Opbouw vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op 4 x je wekelijkse contractduur aan wettelijke doorbetaalde vakantie-uren.
Als je 40 uur werkt, bouw je 20 wettelijke vakantiedagen op (160 vakantie-uren).
Je hebt per kalenderjaar recht op 5 bovenwettelijke doorbetaalde vakantiedagen.

Daarnaast geldt voor de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen op basis van je leeftijd de tabel hieronder:

Bij het bereiken van de leeftijd	Bovenwettelijke dagen / diensten
Jonger dan 19 jaar	3
45 t/m 49 jaar	1
50 t/m 54 jaar	2
55 t/m 59 jaar	3
60 jaar en ouder	4

Op basis van de duur van je dienstverband ontvang je vanaf 45 jaar ook extra bovenwettelijke vakantiedagen:

Duur dienstverband	Bovenwettelijke dagen / diensten
5 jaar	1
10 jaar	2
15 jaar	3
20 jaar	4

Voorbeeld
Ben je 55 jaar en 15 jaar in dienst bij Axel?
Dan heb je recht op 6 extra vakantiedagen.

Bij in- of uitdiensttreden tijdens het jaar ontvang je de vakantie-uren naar rato. De opbouw van vakantie wordt gedaan in uren.

Collectieve vakantiedagen

Axel stelt in overleg met de ondernemingsraad ieder jaar aan het begin van het jaar maximaal 5 collectieve vakantiedagen vast. Alle medewerkers zijn op deze dagen vrij.

Opnemen vakantie

1. Je plant je opgebouwde vakantiedagen in overleg met je leidinggevende in voor 1 februari van het volgende jaar. Je mag maximaal 10 dagen meenemen naar het volgende jaar.
2. Het opnemen van vakantie wordt gedaan in uren.
3. Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt en gedeeltelijk aan het werk?
   Dan bouw je de wettelijke vakantiedagen op naar rato van de afgesproken arbeidsduur. De bovenwettelijke vakantiedagen bouw je op naar rato van het aantal uren werken.

4. Valt de aaneengesloten vakantie (of collectieve vrije dagen) samen met het opnemen van bijzonder verlof? Dan bepaalt Axel na overleg met jou, wanneer je de vakantie alsnog kunt opnemen.
5. Word je ziek tijdens je vakantie?
   Dan worden de dagen waarop je ziek bent niet aangemerkt als vakantiedagen.

Vakantie en einde dienstverband

1. Ga je uit dienst bij Axel en heb je nog recht op vakantiedagen? Als het bedrijfsbelang dit toestaat biedt Axel je de mogelijkheid deze vakantiedagen nog op te nemen binnen het dienstverband met Axel. Deze vakantiedagen mogen niet eenzijdig onderdeel zijn van de opzeggingstermijn.
2. Vakantiedagen die niet binnen het dienstverband zijn opgenomen worden uitbetaald bij de eindafrekening. Heb je teveel vakantiedagen opgenomen, dan wordt dit verrekend met je salaris bij uitdiensttreding. Dit geldt ook wanneer je na 2 jaar arbeidsongeschiktheid op verzoek van Axel uit dienst gaat.
3. De wettelijke vakantiedagen vervallen, zoals geregeld in artikel 7:640a BW.
4. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren, zoals geregeld in artikel 7:642 BW.

3.4 Verlof

Zon- en feestdagen

De feestdagen volgens deze cao zijn:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede Pinksterdag
- Eerste en tweede Kerstdag
- Koningsdag
- Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) in lustrumjaren

Wet arbeid en zorg

Je kunt gebruik maken van de regelingen voor betaald en onbetaald verlof in de Wet arbeid en zorg.
Het gaat dan bijvoorbeeld om geboorteverlof, zorgverlof of kort verzuimverlof.

Bijzonder Verlof

Niet al het bijzonder verlof is wettelijk geregeld. Je hebt ook recht op doorbetaald bijzonder verlof in de situaties zoals in onderstaande overzicht opgenomen. Je informeert je leidinggevende zo mogelijk tenminste één dag van tevoren over het verlof. Daarnaast vraagt Axel je bewijsstukken te overleggen en word je geacht de gebeurtenis ook daadwerkelijk bij te wonen.

Gebeurtenis	Bijzonder verlof
Overlijden van je partner, van je (pleeg)kinderen of van je (schoon)ouders.	De dagen gerekend van het overlijden t/m de begrafenis met een maximum van 5.
Overlijden van broers en zussen.	Zowel de dag van overlijden als de dag van de uitvaart.
Overlijden van je zwager, schoonzus, grootouders en kleinkinderen en ook bij het overlijden van de grootouders van je partner.	De dag van de begrafenis.
Bij ondertrouw.	0,5 dag
Bij je huwelijk.	2 dagen
Bij je 12,5- 25- en 40-jarig huwelijk.	1 dag
Bij huwelijk van je (pleeg)kinderen, broers, zussen, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwagers, schoonzussen.	1 dag

Gebeurtenis	Bijzonder verlof
Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van je (schoon)ouders en het 50- of 60-jarig huwelijk van je grootouders of die van je partner.	1 dag
Bij je 12,5-, 25-, 40- of 50-jarig dienstverband.	De dag van de viering.
Afleggen van een vakexamen. Een vakexamen is een examen dat verband houdt met een door Axel noodzakelijk geachte opleiding.	Noodzakelijk benodigde tijd.
Bij verhuizing.	1 dag per jaar
Als je buiten je schuld of op grond van de wet een persoonlijk opgelegde verplichting moet vervullen, en je daardoor niet kunt werken. De compensatie geldt alleen als je de verplichting niet in je vrije tijd kunt vervullen. Een eventuele vergoeding die je hiervoor van derden ontvangt in verband met salarisderving wordt met je salaris verrekend.	Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 1 dag of dienst
Het noodzakelijk bezoek aan een dokter of specialist. Het gaat om een planbaar bezoek dat is meegedeeld aan Axel; dit geldt dus niet voor spoedgevallen. Je plant het bezoek zoveel als mogelijk in eigen tijd in.	Gedurende ten hoogste 2 uren

Onbetaald verlof

Het is mogelijk dat je in bijzondere gevallen afwezig bent én er ook geen doorbetaling van je salaris plaatsvindt. Dit verzoek je tenminste 2 dagen van tevoren aan Axel. Het kan alleen:

- als er geen verloftegoed meer is; en
- er volgens Axel redelijkerwijs ook aanleiding voor is; en
- het bedrijfsbelang de afwezigheid toestaat.

Artikel 7:628 BW is van toepassing.

4. Functie en beloning

In dit hoofdstuk lees je hoe jouw beloning tot stand komt. Axel wil een aantrekkelijke werkgever zijn en daar hoort een passend beloningsbeleid bij. Daarbij houdt Axel rekening met je kennis en ervaring, het werk dat je doet en de specifieke situatie waarin je werkt.

4.1 Salaris

Salarisvaststelling en wijze van indelen

1. Je wordt door Axel ingedeeld in een functie. Dit gebeurt met behulp van het ORBA-systeem van functiewaardering. Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal op jou van toepassing is. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal met tredes.
2. Je ontvangt een schriftelijke bevestiging van de voor jou geldende functiegroep, de salarisschaal en je maandsalaris. De salarisschalen kun je terugvinden in bijlage A.
   De bedragen in de salarisschalen zijn brutobedragen per maand.
3. Ben je ingedeeld in een functiegroep hoger dan 10, dan zijn de afspraken over salaris in dit hoofdstuk niet op jou van toepassing.

Salarisschaal

1. In de salarisschaal in bijlage A staat voor elke schaal een beginsalaris en een eindsalaris aangegeven. De schaal is opgebouwd uit een aantal stappen, zogenaamde tredes.
2. Ben je bij indiensttreding nog niet functievolwassen? Met andere woorden, beschik je nog niet over de kundigheden en ervaring die nodig zijn voor de uitoefening van je functie?
   Dan kun je voor maximaal 6 maanden in de aanloopschaal worden ingeschaald. Als Axel het noodzakelijk vindt, kan deze termijn met maximaal 6 maanden worden verlengd.
3. Ben je bij indiensttreding functievolwassen? Dan wordt je in het algemeen ingeschaald in het minimum van de schaal.
   Het kan ook zijn dat je al ergens anders de ervaring opgedaan hebt die nodig is voor je functie. In dat geval schaalt Axel je in overeenstemming met die ervaring in op een hoger schaalsalaris.
4. Je maandsalaris kan jaarlijks op 1 juli aangepast worden op grond van je beoordeling.
   De beoordeling kan leiden tot een verhoging met:
   - geen trede,
   - één trede, of
   - meerdere tredes.
5. Verhogingen worden doorgevoerd tot het maximum van je schaal is bereikt.

Tijdelijke waarneming

1. Als je tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan je eigen functie, blijf je ingedeeld in je eigen functiegroep en salarisschaal.
2. Is de tijdelijke waarneming voor een aaneengesloten periode van tenminste 6 dagen (of diensten)?
   Dan ontvang je een waarnemingstoeslag over het aantal volledig waargenomen dagen of diensten.
3. Voor de waarnemingstoeslag bereken je het verschil tussen je eigen salarisschaal bij 0 functiejaren en de salarisschaal van de hogere functie bij 0 functiejaren. De helft van dit verschilbedrag is je waarnemingstoeslag voor een volledige maand.
4. Duurt de waarneming minder dan een volledige maand, dan is de toeslag naar rato.

Werken in een hoger ingedeelde functie

Het kan zijn dat:

A. je een functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld (promotie) of
B. je eigen functie door herwaardering in een hogere salarisschaal valt.

A. Indeling in een hogere schaal (promotie)

1. Je ontvangt het salaris dat hoort bij je nieuwe functie in de maand nadat je in de nieuwe functie bent gestart.
2. Om tot het nieuwe salarisbedrag te komen, wordt het huidige maandsalaris verhoogd. Deze salarisverhoging is het verschil tussen het beginsalaris van je huidige en het beginsalaris van je nieuwe salarisschaal.
3. Als je nieuwe salaris onder het beginsalaris van de nieuwe schaal uitkomt, wordt het maandsalaris verhoogd tot het eerstvolgende bedrag in de hogere schaal.
4. Kom je in een hogere salarisschaal na 1 januari van enig jaar?
   Dan kan het zijn dat je geen beoordelingsverhoging ontvangt op 1 juli van datzelfde jaar op basis van je beoordeling.

B. Herwaardering eigen functie

Als jouw eigen functie door herwaardering hoger ingedeeld wordt, dan word je in de maand nadat de nieuwe functie is gestart ook in de bijbehorende hogere salarisschaal ingedeeld.

Werken in een lager ingedeelde functie

Het kan zijn dat:

A. je een functie gaat uitoefenen die in een lagere salarisschaal is ingedeeld; of
B. je eigen functie door herwaardering in een lagere salarisschaal valt;
C. je vanwege medische redenen in een lager ingedeelde functie gaat werken.

A. Andere functie in een lagere salarisschaal

1. Ga je in een andere functie werken die in een lagere schaal is ingedeeld?
   Dan ontvang je het salaris dat hoort bij je nieuwe functie in de maand nadat je in de nieuwe functie bent gestart.
2. Om tot het nieuwe salarisbedrag te komen, wordt het huidige maandsalaris verlaagd. Deze verlaging is het verschil tussen het beginsalaris van je huidige en het beginsalaris van je nieuwe salarisschaal.
   Je nieuwe salaris is het huidige maandsalaris minus het verschil en dat leidt tot een bedrag in de lagere salarisschaal.
3. Is het verschil tussen beide beginsalarissen te klein om tot een bedrag in de lagere salarisschaal te komen, dan, wordt het maandsalaris verlaagd tot het eerstvolgende lagere bedrag in de lagere schaal.

B. Lager ingedeelde functie

1. Als jouw eigen functie door bedrijfsomstandigheden lager ingedeeld wordt, dan word je in de maand nadat de nieuwe functie is gestart ook in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld.
2. Je ontvangt in dit geval het salarisbedrag dat gelijk is aan het oorspronkelijke salaris. Of je ontvangt zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de lagere salarisschaal.
   Is het toekennen van een trede hiervoor niet voldoende?
   Dan wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
3. De persoonlijke toeslag wordt evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Dit is het geval als het maandsalaris stijgt door:
   i. Herindeling in een hogere salarisschaal (promotie)
   ii. Individuele salarisverhoging

   Is er een algemene verhoging van de salarisschalen? Dan wordt de persoonlijke toeslag ook afgebouwd.
   De afbouw is per kalenderjaar maximaal een bedrag van 1% van het jaarsalaris.
   Als de algemene verhoging lager is dan het bedrag dat correspondeert met 1% van het jaarsalaris, dan is de afbouw van de persoonlijke toeslag gelijk aan het percentage van de algemene verhoging.
   Wanneer je 60 jaar wordt, stopt de afbouw van de persoonlijke toeslag.

C. **Andere functie vanwege medische redenen**

1. Als je vanwege medische redenen in een lager ingedeelde functie gaat werken, dan kun je recht hebben op een persoonlijke toeslag zoals onder B5 is geregeld.
2. De persoonlijke toeslag vanwege medische redenen wordt afgebouwd zoals onder B6 is geregeld. Hierbij wordt rekening gehouden met de relevante uitkeringen die je mogelijk ontvangt in verband met socialeverzekeringswetgeving.

4.2 Toeslagen en vergoedingen

Ploegentoeslag

1. Als je in ploegendienst werkt, ontvang je een toeslag. De toeslag is een percentage van je maandsalaris:
   - 2-ploegendienst: 14% van het maandsalaris
   - 3-ploegendienst: 20% van het maandsalaris.
2. Werk je incidenteel in de nachtdienst, dan ontvang je bovenop de toeslag voor de 2-ploegendienst een extra toeslag per ingeroosterd en gewerkt uur. Deze extra toeslag is 40% van het voor jou geldende uursalaris.
3. Werk je afwijkend van lid 1 alleen in de ochtend (06:00 tot 14:30 uur), dan ontvang je in plaats van de genoemde ploegentoeslagen een toeslag van 3,75% van het maandsalaris.

Overwerktoeslag

1. Is er sprake van overwerk, dan ontvang je een toeslag. In onderstaande tabel staan de toeslagen inclusief het doorbetaalde salaris aangegeven als percentage van het maandinkomen.

Overwerk	Percentage van het maandinkomen
uren op maandag t/m zaterdag	150%
uren op zaterdag én langer dan 4 uur gewerkt	175%
uren op zon- of feestdagen	200%
als zon- en feestdagen samenvallen	300%

2. Wordt rusttijd noodzakelijk door overschrijding van de arbeidstijd?
   Dan is de rusttijd tot een maximum van een half uur per dag doorbetaald.
3. Je kunt er voor kiezen de overuren te compenseren in tijd in plaats van in geld. Je krijgt dan 100% tijdvoortijd. Neem je de tijdvoortijd-uren niet op voor het einde van het kalenderjaar, dan vervallen deze uren.

Consignatietoeslag

1. Bij Axel is een consignatieregeling van toepassing.
2. De consignatievergoeding is alleen van toepassing op medewerkers van de Technische Dienst en voor de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de Brandmeldinstallatie (BMI).

   a. <u>Medewerker Technische Dienst</u>
   Voor elke dag dat je geconsigneerd bent, ontvang je een vergoeding die maandelijks wordt uitbetaald:

Consignatie	Percentage vergoeding
maandag t/m vrijdag	0.65% van het bruto maandsalaris
zaterdag t/m zondag	1.25% van het bruto maandsalaris
feestdagen	1.75% van het bruto maandsalaris

b. Medewerker BMI
Voor de periode dat je geconsigneerd bent, ontvang je een vergoeding.

Consignatie	Wanneer	Bruto vergoeding
Periode 1	maandag t/m vrijdag van 06.00u t/m 23.00u	een vergoeding van € 41,67 bruto per maand
Periode 2	maandag t/m vrijdag van 23.00u t/m 06.00u en zaterdag 06.00u t/m maandag 06.00u	een vergoeding gelijk aan de vergoedingen zo-als vermeld bij de Technische Dienst

Je kunt in beide perioden geconsigneerd zijn.
Leidt een consignatiedienst tot een oproep buiten werktijd (de consignatiedienst wordt diensttijd), dan ontvang je de volgende vergoedingen:

- Reistijd:
  1,5 uur wordt ter compensatie gezien als diensttijd.
- Reiskosten:
  Op declaratiebasis volgens 'declaratie zakelijke dienstreizen'.
- Uren:
  Je ontvangt een toeslag van 50% op je bruto uurloon over de uren waarop je werkt door een oproep.

BHV-vergoeding
Neem je vrijwillig en met instemming van Axel deel aan de BHV-organisatie?
Dan heb je per kalenderjaar recht op een vergoeding van € 500,- bruto. Zolang je deelneemt aan de BHV-organisatie, ontvang je deze vergoeding in maandelijkse termijnen.

Vakantietoeslag
1. Je ontvangt elk jaar in de maand mei een vakantietoeslag van 8% van jouw jaarsalaris in dat jaar. Bij het berekenen van de vakantietoeslag wordt de ploegendiensttoeslag meegenomen.Ook eventuele vakantie-uitkeringen op grond van sociale verzekeringswetten zijn inbegrepen in de vakantietoeslag.
2. Als je in mei niet een vol jaar in dienst bent geweest, ontvang je de vakantietoeslag naar rato.
3. Als je uit dienst treedt, betaalt Axel de vakantietoeslag naar rato.
4. Axel kent een minimumvakantietoeslag. Deze is gekoppeld aan het maandsalaris dat hoort bij salarisgroep 1 met 1 trede.

Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer
1. Maak je gebruik van het eigen of openbaar vervoer (OV)? Dan ontvang je een tegemoetkoming in de reiskosten. Per 1 april 2024 ontvang je 0,23 cent per kilometer. Er geldt een maximum van 30 kilometer enkele reis. De snelste route volgens de ANWB-routeplanner is het uitgangspunt.
2. De uitkering van de tegemoetkoming in de reiskosten is onbelast, zolang de fiscale wet- en regelgeving dit toestaat.

Jubileumuitkering
1. Als je 12,5 jaar in dienst bent, ontvang je een jubileumuitkering van een half bruto maandinkomen.
2. Als je 25 of 40 jaar in dienst bent, ontvang je een jubileumuitkering van een bruto maandinkomen.
3. De jubileumuitkering wordt uitgekeerd binnen de mogelijkheden van de fiscale ruimte in de WKR.

4.3 Winstdeling

Winstdelingsregeling (WDR)

1. Axel kent een Winstdelingsregeling (WDR). Op basis van de gerealiseerde winst van Axel kan er een WDR-uitkering plaatsvinden. De uitkering is een percentage van de winst, verdeeld over de deelnemende medewerkers.
2. Je hebt alleen recht op de WDR als je tenminste 3 maanden in dienst bent en bijgedragen hebt aan het resultaat.
3. Over kalenderjaar 2026 ontvang je een bruto uitkering van 3% van het bedrijfsresultaat (local EBITDA) gedeeld door het aantal fte met een Axel-contract dat op 1 januari van het volgende jaar in dienst is.
4. Parttime medewerkers ontvangen de bruto uitkering naar rato. Ook als je in een kalenderjaar in dienst komt, ontvang je de uitkering naar rato van het aantal maanden in dienst.
5. Ben je lid van het Management Team dan ben je uitgesloten van deelname aan de WDR.
6. De uitkering wordt betaald in het 1e kwartaal van het volgende jaar als de accountantscontrole heeft plaatsgevonden.

4.4 Cafetariamodel

1. Je hebt de mogelijkheid gebruik te maken van een cafetariaregeling. In die regeling kun je naar eigen keuze specifieke bronnen inzetten voor specifieke doelen. De inhoud van de regeling stemt Axel af met de OR.
2. De bronnen en doelen staan in deze cao. Als tijdens de looptijd van de cao bronnen en doelen worden gewijzigd (er komt bijv. een bron of doel bij), dan gaan cao-partijen tussentijds met elkaar in gesprek zodat de bronnen of doelen kunnen worden aangepast.
3. Hieronder een overzicht van de in de huidige regeling opgenomen bronnen en doelen:

Wat	**Bron**	**Doel**
Verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen	Vakantiedag	Brutoloon
Aankopen van vakantiedagen (mogelijkheid verlofsparen)	Brutoloon	Vakantiedag
Verkopen van niet collectieve ADV-dagen	ADV-dag	Brutoloon
Reiskostenvergoeding fiscaal maximum benutten	Brutoloon	Nettoloon
Vakbondscontributie	Brutoloon	Nettoloon
Leasefiets	Brutoloon	Leasefiets
Bedrijfsfitness	Brutoloon	Nettoloon
Aanvullend geboorteverlof	ADV-dag (max 6) of bovenwettelijk vakantieverlof	Brutoloon
Ouderschapsverlof	ADV-dag (max 6) of bovenwettelijk vakantieverlof	Brutoloon
Winstdelingsregeling	Brutoloon	Nettoloon (deels)
Jubileumuitkering	Brutoloon	Nettoloon

5. Gezondheid

Veiligheid, welzijn en vitaliteit van medewerkers zijn voor Axel belangrijk. Vanuit Axel is er aandacht voor preventie, passende begeleiding en actieve re-integratie bij arbeidsongeschiktheid. Ook zorgt Axel voor goede arbeidsomstandigheden volgens de geldende wet- en regelgeving.
Jij hebt samen met Axel de verantwoordelijkheid hier invulling aan te geven, zodat je gezond en fit je werk kunt blijven doen.

5.1 Arbeidsongeschikt

Arbeidsongeschiktheid
Als je door arbeidsongeschiktheid je (eigen) werk niet kunt doen, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW en de Wet Inkomen naar Arboeidsvermogen (WIA).
Je houdt je aan de ziekteverzuimregels en je spant je samen met Axel in om re-integratie mogelijk te maken.
Axel informeert je over de rechten en plichten die je hebt vanuit de Wet Verbetering Poortwachter. Dat betekent bijvoorbeeld voorlichting over:

- het moment van ziekmelden,
- het plan van aanpak,
- het re-integratieverslag,
- de aanvraag WIA-uitkering en
- de aanvraag persoonsgebonden budget.

Re-integratie

1. Ben je langere tijd ziek? En kun je (tijdelijk) je eigen werk niet doen? Dan bekijk je samen met Axel en de bedrijfsarts wat de mogelijkheden zijn om te re-integreren.
   Als je in het kader van je re-integratie passend werk kunt doen, zal Axel je in eerste instantie *intern* passend werk aanbieden. Hierbij houdt Axel rekening met je opleiding, ervaring en je vaardigheden.
2. Het aanbod tot passend werk wordt schriftelijk gedaan. Hierin staat ook vermeld het wettelijk recht een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. Dit moet je binnen 10 dagen aanvragen.
3. Als Axel je passend werk aanbiedt, intern of extern, mag je je laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
   Weiger je het aanbod tot passend werk en heb je een second opinion aangevraagd bij het UWV?
   Dan betaalt Axel 100% van je maandinkomen door totdat het UWV met een uitspraak komt. Deze aanvulling op het maandinkomen duurt maximaal 2 maanden.
   Komt het UWV tot het oordeel dat de weigering van het passend werk onterecht is, dan kun je het aanbod alsnog accepteren. Dit doe je zo snel mogelijk, nadat je de uitspraak hebt vernomen.
4. In overleg met de ondernemingsraad selecteert Axel een aantal re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt. De Arbo-dienst kan hierin ook een rol vervullen. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf wordt rekening gehouden met onder andere het privacyreglement, de mogelijkheid van maatwerk per medewerker en andere kwaliteitseisen.

Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren

1. Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste twee ziektejaren de wettelijke loondoorbetaling van 70% van het maandinkomen.
2. Daar bovenop ontvang je in het eerste ziektejaar een aanvulling tot 100% van je maandinkomen.
   Als je je in het tweede ziektejaar houdt aan de ziekteverzuimregels en je je inspant om samen met Axel re-integratie mogelijk te maken, dan kan Axel een aanvulling betalen tot 100% van je maandinkomen.
   Er wordt hierbij bijvoorbeeld van je verwacht dat je:
   - aangeboden (tijdelijk) passend werk accepteert;
   - je maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
3. je volledige medewerking verleent aan alle re-integratie-activiteiten die worden aangeboden. Of je in aanmerking komt voor de aanvulling op je maandinkomen zal worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na 52 weken. Dit wordt vastgelegd in het voorlopig re-integratieverslag. Het Sociaal Medisch Team (SMT) geeft vervolgens een bindend oordeel.
4. Het SMT blijft jouw re-integratie inspanningen monitoren en beoordelen. Mocht er aanleiding voor zijn, dan kan Axel op basis van het advies van het SMT besluiten de aanvulling stop te zetten.
5. Is het oordeel van het SMT dat je geen benutbare re-integratiemogelijkheden meer hebt op het moment van toetsing?
   Dan wordt de aanvulling van 30% ook uitbetaald.
6. Axel kan de loondoorbetaling en de aanvulling in de eerste twee ziektejaren opschorten of stopzetten volgens de wettelijke regels in artikel 7:629 BW.
   Axel kan de loondoorbetaling en aanvulling in de eerste twee ziektejaren ook opschorten of stopzetten als jij je niet houdt aan de regels en controlevoorschriften bij ziekte.
   In dit geval heb je ook geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
   Axel kan de aanvulling in de eerste twee ziektejaren stopzetten als jij:
   - weigert mee te werken aan een door Axel gevraagde second opinion van het UWV, of
   - de aanwezige veiligheidsmiddelen niet hebt gebruikt of de veiligheidsvoorschriften hebt overtreden en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt bent geraakt, of
   - misbruik maakt van de voorzieningen.

Beëindiging dienstverband

1. Als je langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt bent, gelden voor jou de bepalingen van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).
2. Na 2 jaar ziekte krijg je een keuring van het UWV. De UWV-arts en de arbeidsdeskundige bepalen de eventuele mate van arbeidsongeschiktheid. Het percentage arbeidsongeschiktheid zegt welk soort werk je nog kan doen en wat dat betekent voor je restverdiencapaciteit.
3. Ben je tijdens de eerste twee ziektejaren gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ben je niet binnen Axel herplaatsbaar, maar wel extern?
   Of ben je ná de eerste twee ziektejaren gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ben je niet (binnen afzienbare tijd) intern of extern herplaatsbaar? Dan beëindigt Axel het dienstverband.
   Voordat overgegaan wordt tot beëindiging van het dienstverband, informeert Axel de vakbond hierover en er is gelegenheid voor overleg.

Ziek tijdens vakantie

Word je ziek tijdens je vakantie? Dan worden de dagen waarop je ziek bent niet aangemerkt als vakantiedagen.

5.2 Alcohol- en drugsbeleid

Alcohol- en drugsbeleid

Het alcohol- en drugsbeleid dat bij Axel van toepassing is, vind je terug in het Personeelshandboek.
Dit beleid is in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

5.3 Collectieve verzekeringen

ANW-hiaat verzekering
De ANW-hiaat verzekering beschermt nabestaanden tegen inkomensverlies bij het overlijden van een medewerker.Kom je in aanmerking voor de ANW-hiaat verzekering, dan betaalt Axel de premie daarvoor.

Collectieve WGA-hiaat verzekering
De WGA-hiaat verzekering beschermt je tegen een deel van de achteruitgang in inkomen bij arbeidsongeschiktheid. Ben je verzekerd voor de WIA, dan ben je verplicht deel te nemen aan de WGA-hiaat verzekering.

Collectieve ongevallenverzekering
Voor alle medewerkers van Axel is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.

6. Opleiding en ontwikkeling

Axel is een lerende organisatie. We bieden je de mogelijkheid je te blijven ontwikkelen en we dagen iedere medewerker uit kansen te creëren voor zichzelf en de organisatie. Opleidingen en trainingen zijn voor iedereen mogelijk. In dit hoofdstuk lees je er meer over.

6.1 Opleidingsbeleid

Axel wil met het opleidingsbeleid medewerkers klaarmaken voor toekomstige functies binnen Axel. Ook is het opleidingsbeleid bedoelt voor ontwikkeling in de huidige functies.
In het opleidingsbeleid wordt rekening gehouden met de capaciteiten van mensen én met de ontwikkelingen binnen het bedrijf. Als blijkt dat je functie – feitelijk of inhoudelijk – vervalt en je bent in staat om om te scholen naar een andere functie binnen Axel op hetzelfde niveau, dan stelt Axel je in staat een opleiding daartoe te volgen.

6.2 Vergoedingen

Vergoedingen bij scholing

1. Doe je een opleiding op verzoek van Axel?
   Alle kosten en de studie- en examentijd die je nodig hebt, worden vergoed.
2. Doe je een opleiding op eigen verzoek, die gericht is op het verbeteren van je arbeidsmarktpositie en niet in het directe belang van Axel is?
   Je ontvangt een vergoeding van maximaal 50% voor de gemaakte kosten. Daarnaast heb je recht op betaald verlof voor het afleggen van een examen. De vergoedingen zijn ter beoordeling van Axel. Axel heeft de mogelijkheid positief af te wijken van het vergoedingspercentage, zonder dat dit precedentwerking heeft.
3. Doe je een opleiding op eigen verzoek, die niet in het belang van Axel is?
   Je ontvangt een vergoeding van maximaal 10% van de kosten. Dit is ter beoordeling van Axel. Axel heeft de mogelijkheid positief af te wijken van het vergoedingspercentage, zonder dat dit precedentwerking heeft.

6.3 Ontwikkeling

Functioneren en ontwikkeling

In het jaarlijkse functioneringsgesprek komt je ontwikkeling ook aan bod. In dit gesprek maken jij en je leidinggevende afspraken over eventuele scholing in het aankomende jaar.

6.4 Loopbaanscan

Een loopbaanscan kan onderdeel zijn van je persoonlijke ontwikkeling. In overleg met Axel kun je deze mogelijkheid inzetten als je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt. De loopbaanscan kun je in dat geval één keer per drie jaar inzeten. De eerste keer dat je ervan gebruik kunt maken, is na drie jaar dienstverband bij Axel.
Je ontvangt hiervoor een vergoeding zoals geregeld in artikel 6.2.

7. Pensioen

Pensioen gaat over inkomen voor later. In de pensioenovereenkomst zijn de afspraken vastgelegd die voor jou gelden. In dit hoofdstuk staan de belangrijkste uitgangspunten die gelden voor de pensioenregeling bij Axel.

Pensioenregeling

1. Per 1 januari 2025 kent Axel een basispensioenregeling die loopt tot 1 januari 2028. In Bijlage C is de pensioenovereenkomst opgenomen.
2. In het pensioenreglement is de regeling opgenomen en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten.
   Je neemt verplicht deel aan de basispensioenregeling.
3. Neem je onbetaald verlof op (bijvoorbeeld ouderschapsverlof)?
   Dan wordt de pensioenopbouw voortgezet voor maximaal 3 hele kalendermaanden. Zowel Axel als jij worden dan geacht de premie in die periode door te betalen. Deze 3 maanden mag je verspreid opnemen.

Eigen bijdrage

Je betaalt een eigen bijdrage (werknemersbijdrage) van 6% van de pensioengrondslag voor deelname aan de pensioenregeling (zie Bijlage C). De werknemersbijdrage wordt door Axel op je salaris ingehouden.

Wijziging pensioenovereenkomst

1. Axel en CNV kunnen alleen gezamenlijk de pensioenovereenkomst aanpassen.
2. Axel kan de pensioenovereenkomst zonder directe instemming van jou wijzigen, als er sprake is van een zwaarwichtig belang. Het moet dan gaan om een zodanig zwaarwichtig belang voor Axel dat in redelijkheid en billijkheid niet gevergd kan worden de wijziging niet door te voeren.
3. Bij wijziging of intrekking van de pensioenovereenkomst worden de al opgebouwde pensioenaanspraken, tot het tijdstip van de aanpassing, niet gewijzigd. Uitgezonderd situaties waarin de Pensioenwet dit toestaat.

8. Afspraken cao-partijen

Deze cao is overeengekomen tussen Axel Christiernsson B.V. en de vakorganisatie CNV te Utrecht. Beide partijen vinden het belangrijk om gezamenlijk goede afspraken te maken over een passend arbeidsvoorwaardenpakket voor de medewerkers bij Axel. In dit hoofdstuk lees je meer over de afspraken die te maken hebben met de samenwerking van cao-partijen.

8.1 Vakorganisatie

Vakbondsfaciliteiten

1. Ben je actief lid van de vakorganisatie en help je de vakorganisatie bij het vakbondswerk binnen Axel? Dan zijn er diverse faciliteiten beschikbaar, zoals bijvoorbeeld:
   - ruimte op publicatieborden voor mededelingen van de vakorganisatie van huishoudelijke aard;
   - vergaderruimtes.
2. Je krijgt doorbetaald verlof als je:
   - bestuurslid bent van een bedrijfsledengroep en je door je dienstrooster eigenlijk niet bij de vergadering kan zijn;
   - deelneemt aan een vakbondscursus op verzoek van de vakvereniging. Het doorbetaald verlof is maximaal 1 dag per jaar;
   - kaderlid bent van CNV en deelneemt aan een vakbondscursus. Het doorbetaald verlof is in dit geval voor maximaal 3 kaderleden met een maximum van 3 dagen per kalenderjaar. Als deze dagen niet gebruikt worden, vervallen ze aan het eind van het jaar.
3. Ben je kaderlid van de vakbond?
   Dan kun je niet worden benadeeld vanwege deze rol. Bij ontslag gelden dezelfde criteria als bij een medewerker die geen kaderlid is.

Vakbondscontributie

Als je lid bent van een vakbond, zal Axel jouw vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekenen binnen de werkkostenregeling.

8.2 Wijzigen cao

Tussentijdse wijzigingen

1. Het kan zijn dat Axel en de vakorganisatie van oordeel zijn dat er bijzondere omstandigheden zijn die maken dat deze cao – tijdens de looptijd- gewijzigd zou moeten worden.
2. Als één van beide partijen betrokken bij deze cao vindt dat er bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, kan deze partij de andere partij verzoeken een wijziging van de cao te overwegen. Partijen gaan naar aanleiding van dit verzoek over tot een gezamenlijk overleg.
3. Als een medewerker van Axel vindt dat er – in het kader van gelijke behandeling – sprake is van benadeling, dan overleggen cao-partijen onmiddellijk hierover. Cao-partijen zorgen in dat geval voor een gelijkwaardige oplossing.

8.3 Werkgeversbijdrage

Werkgeversbijdrageregeling

Axel betaalt een bijdrage aan de Stichting Fonds Industriële bonden tijdens de looptijd van deze cao. Axel betaalt de bijdrage volgens de tussen de AWVN en CNV gesloten overeenkomst over de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

8.4 Geschillen

Geschil over de uitleg van de cao

1. Als er een geschil is over de uitleg of de toepassing van de cao, zullen cao-partijen proberen het in goed overleg eens te worden. Bij een dergelijk geschil wordt er geen staking of uitsluiting toegepast.
2. Komen cao-partijen binnen een redelijke termijn niet tot een oplossing, dan kan iedere partij het geschil aan de rechter voorleggen.

8.5 Looptijd

Looptijd van de cao

Deze cao loopt van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027. De cao eindigt van rechtswege op 31 maart 2027. Er is geen opzegging nodig.

Axel Christiernsson B.V. te Heijningen *Vakorganisatie CNV te Utrecht*

9. Definities

Aanloopschaal	Een aanloopschaal is een salarisschaal 1 niveau lager dan het reguliere aanvangssalaris van de salarisschaal waarin de functie is gewaardeerd. Je kunt voor maximaal 6 maanden in de aanloopschaal worden ingeschaald. Als Axel het noodzakelijk vindt, kan deze termijn met maximaal 6 maanden worden verlengd.
BW	Burgerlijk Wetboek
Dienstrooster	Een schema waarin is vastgelegd op welke dagen en tijdstippen je werkzaamheden beginnen, onderbroken worden en eindigen.
Jaarsalaris	12 x het maandsalaris
Maandinkomen	Het maandsalaris plus een eventuele ploegentoeslag en/of een eventuele persoonlijke toeslag vanwege plaatsing in een lagere functie.
Maandsalaris	Het voor jou vastgestelde salaris dat hoort bij je functie en de salarisschaal.
Medewerker	Je bent medewerker van Axel als je een arbeidsovereenkomst hebt met Axel. In deze cao wordt de medewerker, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.
Partner	Met partner bedoelt Axel: • de persoon met wie je een geregistreerd partnerschap hebt, of • je echtgenoot of echtgenote, of • de persoon met wie je duurzaam samenwoont. Dit toon je aan door een samenlevingsovereenkomst of een uittreksel uit de Basisregistratie Personen, waaruit blijkt dat je tenminste zes maanden op hetzelfde adres woont.
Uursalaris	Het uursalaris bereken je door 1/173 van het maandsalaris te nemen.
Vakorganisatie	CNV is de vakorganisatie waarmee deze cao is overeengekomen.
Werkgever	Werkgever is Axel Christiernsson B.V., verder te noemen Axel.

Bijlage A Salarisschalen

WML schaal
Ben je vanwege een arbeidsbeperking niet in staat met voltijdse arbeid 100 procent van het WML (Wettelijk Minimum Loon) te verdienen, maar heb je wel arbeidsmogelijkheden? Dan geldt voor jou een aparte salarisschaal. Dit noemen we de WML schaal.

Twee maal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het minimumloon landelijk opnieuw vastgesteld. De bedragen in de WML schaal worden daarop aangepast.

Salarisschalen
Salarisschalen per 1 april 2026 (inclusief +3%):

Schaal / trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	€ 2.662	€ 2.799	€ 2.865	€ 2.964	€ 3.083	€ 3.228	€ 3.397	€ 3.574	€ 3.918	€ 4.173
1	€ 2.718	€ 2.864	€ 2.932	€ 3.036	€ 3.161	€ 3.313	€ 3.489	€ 3.670	€ 4.022	€ 4.284
2	€ 2.776	€ 2.930	€ 3.000	€ 3.109	€ 3.241	€ 3.401	€ 3.583	€ 3.768	€ 4.127	€ 4.397
3	€ 2.836	€ 2.998	€ 3.070	€ 3.186	€ 3.323	€ 3.490	€ 3.680	€ 3.870	€ 4.236	€ 4.514
4	€ 2.897	€ 3.068	€ 3.142	€ 3.263	€ 3.407	€ 3.583	€ 3.779	€ 3.974	€ 4.348	€ 4.635
5	€ 2.959	€ 3.139	€ 3.216	€ 3.342	€ 3.492	€ 3.677	€ 3.881	€ 4.081	€ 4.461	€ 4.758
6	€ 3.023	€ 3.212	€ 3.290	€ 3.424	€ 3.581	€ 3.774	€ 3.986	€ 4.191	€ 4.579	€ 4.884
7	€ 3.087	€ 3.287	€ 3.367	€ 3.506	€ 3.671	€ 3.872	€ 4.094	€ 4.304	€ 4.700	€ 5.014
8	€ 3.153	€ 3.363	€ 3.446	€ 3.592	€ 3.763	€ 3.975	€ 4.204	€ 4.420	€ 4.823	€ 5.147
9	€ 3.220	€ 3.440	€ 3.525	€ 3.679	€ 3.857	€ 4.079	€ 4.318	€ 4.539	€ 4.950	€ 5.284
10		€ 3.521	€ 3.608	€ 3.768	€ 3.955	€ 4.186	€ 4.435	€ 4.661	€ 5.081	€ 5.425
11			€ 3.692	€ 3.860	€ 4.055	€ 4.297	€ 4.553	€ 4.786	€ 5.214	€ 5.569
12				€ 3.954	€ 4.152	€ 4.402	€ 4.664	€ 4.914	€ 5.351	€ 5.717
13								€ 5.033	€ 5.476	€ 5.869
14										€ 6.003
15										

Bijlage B Vergoeding lidmaatschap vakorganisatie

Artikel 1
Je kunt bij Axel een verzoek indienen om je brutosalaris te verlagen met een bedrag dat door jou is betaald aan vakbondscontributie.

Axel compenseert de kosten van de vakbondscontributie met een onkostenvergoeding die gelijk is aan het bedrag dat is ingehouden op je brutosalaris.

De verrekening vindt plaats via de fiscale ruimte in de Werkkostenregeling (WKR).

Artikel 2
Je declareert de kosten voor de vakbondscontributie bij Axel via een declaratieformulier van de vakorganisatie. Het declaratieformulier moet voor 1 december van het betreffende jaar binnen zijn bij Axel. Lever je het formulier in na 1 december, dan kan er geen compensatie plaatsvinden.

De vergoeding wordt vastgesteld op basis van het ingeleverde declaratieformulier en op basis van de fiscale wet- en regelgeving die van toepassing zijn.

Als aan alle eisen is voldaan, ontvang je de vergoeding samen met de salarisbetaling in december.

Artikel 3
Als je uit dienst gaat bij Axel, ongeacht om welke reden, eindigt het recht op de vergoeding.

Artikel 4
Mocht er bij controle door de Belastingdienst of het UWV geconstateerd worden dat Axel een naheffing moet betalen, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van jou.

Axel is niet aansprakelijk voor de gevolgen van het gebruik voor jou van deze fiscale verrekening van de vakbondscontributie.

Bijlage C Basispensioenregeling Axel Christiernsson BV 1-1-2025 t/m 31-12-2027

Pensioenovereenkomst
De onderstaande bepalingen vervangen per 1 januari 2025 de eerdere bepalingen in de pensioenovereenkomst.

Artikel 1. **Pensioenregeling**

1. Tussen werkgever en werknemer is een pensioenovereenkomst tot stand gekomen.
2. De pensioenuitvoerder is Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij NV gevestigd te Rotterdam.
3. De pensioenregeling voor het ouderdoms- en partnerpensioen na pensioendatum is een premieovereenkomst op basis van beleggingen volgens de definitie uit de Pensioenwet.
4. De pensioenregeling voor het partner- en wezenpensioen voor pensioendatum is een uitkeringsovereenkomst volgens de definitie uit de Pensioenwet.
5. De pensioenregeling voor het verplichte Anw-hiaatpensioen is een uitkeringsovereenkomst volgens de definitie uit de Pensioenwet.
6. De pensioenregeling zoals vastgelegd in deze pensioenovereenkomst is uitgewerkt in een pensioenreglement. Het pensioenreglement bevat de volledige vastlegging van de pensioenregeling. Daar waar de inhoud van het pensioenreglement afwijkt van het bepaalde in deze pensioenovereenkomst, is het pensioenreglement bepalend.
7. Het pensioenreglement en de bijbehorende uitvoeringsovereenkomst kunnen bij de werkgever worden opgevraagd.

Artikel 2. **Deelnemerschap**

a. De ingangsdatum van deelname aan de volledige pensioenregeling is gelijk aan het moment van indiensttreding indien de werknemer ouder is dan 18 jaar uitgezonderd het stafpersoneel.
b. Werknemer kan extra premie inleggen zoals omschreven in het pensioenreglement. Werknemer dient zich hiervoor tijdig aan- of af te melden volgens de geldende procedure en de werkgever hiervan op de hoogte te stellen.
c. Werknemer is verantwoordelijk voor het tijdig doorgeven van wijzigingen in de persoonlijke situatie die van invloed zijn op de uitvoering van de pensioenregeling.
d. Er is geen dekking voor vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid voor werknemers die al ongeschikt tot werken waren ten tijde van het ingaan van de pensioenovereenkomst en/of datum indiensttreding. Op het moment dat een werknemer gedurende een aaneengesloten periode van 4 weken volledig de bedongen arbeid verricht, zal de dekking ook voor deze werknemer van kracht worden. Voor een reeds bij aanvang van het deelnemerschap gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer wordt bij een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid, in plaats van het arbeidsongeschiktheidspercentage, gebruik gemaakt van het relatieve arbeidsongeschiktheidspercentage.

Artikel 3. **Pensioenaanspraken**
De werknemer heeft aanspraak op:

a. Een door de werkgever beschikbaar gestelde premie. Deze wordt aangewend voor een belegd kapitaal bij leven. Dit kapitaal komt beschikbaar op de (flexibele) pensioendatum. Dit wordt gebruikt om ouderdoms- en partnerpensioen na pensioendatum aan te kopen.
b. Partnerpensioen op risicobasis voor de partner van de werknemer. Dit partnerpensioen wordt levenslang uitgekeerd na het overlijden van de werknemer voor de (flexibele) pensioendatum. Na ingang wordt de uitkering voor het partnerpensioen jaarlijks met 3,00% geïndexeerd.
c. Anw-hiaatpensioen op risicobasis voor de partner van de werknemer. Dit Anw-hiaatpensioen wordt tijdelijk uitgekeerd na het overlijden van de werknemer voor de (flexibele) pensioendatum tot de leeftijd van de partner zoals vastgelegd in het pensioenreglement ten tijde van het overlijden.

d. Wezenpensioen op risicobasis voor ieder kind van de werknemer. Dit wezenpensioen wordt tijdelijk uitgekeerd na het overlijden van de werknemer voor de (flexibele) pensioendatum tot aan de 27-jarige leeftijd van het kind. Na ingang wordt de uitkering voor het wezenpensioen jaarlijks met 3,00% geïndexeerd.
e. Vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Naast bovengenoemde aanspraken heeft de werknemer nog aanspraak op:
f. Een aanvulling op uw WIA uitkering ongeacht of u nog een inkomen hebt of hoeveel u verdient. De hoogte is een percentage van uw oude loon met een maximum van het WIA-loon.
g. Een aanvulling op de WGA uitkering voor het inkomen boven de WIA loongrens als u meer dan 35% arbeidsongeschikt bent. De hoogte van de vergoeding hangt af van: het jaarloon boven de WIA-loongrens, het arbeidsongeschiktheidspercentage, het vergoedingspercentage en het dekkingspercentage.
h. Een aanvulling op inkomen als u meer dan 15% maar minder dan 35% arbeidsongeschikt bent. De uitkering is 100% van het verzekerde loon tot een maximum van het WIA-loongrens. De hoogte, duur en wijze van de uitkering staan omschreven in de (polis)voorwaarden.

Artikel 3A. **Toeslagverlening**
a. In de pensioenregeling is geen toeslagregeling van toepassing.

Artikel 3B. **Uitsluitingen en beperkingen**
a. De pensioenaanspraken gelden met inachtneming van de uitsluitingen en beperkingen van de overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsdekking, die zijn opgenomen in het pensioenreglement waarin de pensioenregeling is vastgelegd, in de uitvoeringsovereenkomst.
b. Als de werknemer overlijdt door oorlog, geweld en/of terrorisme, komen het partner- en wezenpensioen en het Anw-hiaatpensioen niet tot uitkering.
c. Bij de bepaling van de periode waarvoor de uitsluitingen en beperkingen gelden wordt de diensttijd, doorgebracht bij een vorige uitvoerder mede in acht genomen. De voorwaarden waaronder deze periode bij een vorige pensioenuitvoerder in acht wordt genomen zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement en de bijbehorende uitvoeringsovereenkomst.

Artikel 3C. **Afkoopverbod**
a. De pensioenaanspraken op grond van 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 4. **Kosten van de pensioenregeling**
a. De voor de pensioenregeling verschuldigde premies en kosten worden geheel in rekening gebracht bij de werkgever.
b. Voor deelname aan de pensioenregeling geldt een eigen bijdrage van 6,00% van de in het pensioenreglement beschreven pensioengrondslag.
c. Voor deelname aan de WGA Gat, WIA-excedent en WIA bodem regelingen geldt een eigen bijdrage van 50,00% van de in de polis beschreven premie.
d. De premies die verschuldigd zijn bij deelname aan de vrijwillige bijspaarregeling komen geheel voor rekening van de werknemer.

Artikel 5. **Wijziging van de pensioenovereenkomst**
a. De werkgever kan bij een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zoals bedoeld in de Pensioenwet, de premies die door hem zullen worden opgebracht verminderen of beëindigen. Indien de werkgever van dit recht gebruik maakt, deelt hij dit direct schriftelijk mee aan de werknemers.
b. De werkgever en de werknemer kunnen deze pensioenovereenkomst in onderling overleg wijzigen.
c. De werkgever kan deze pensioenovereenkomst alleen wijzigen zonder instemming van de werknemer als naar redelijkheid en billijkheid de belangen van de werkgever zwaarder wegen dan die van de werknemer.
d. De pensioenuitvoerder kan het pensioenreglement wijzigen indien dit voortvloeit uit wet- en regelgeving. In dat geval wordt de pensioenovereenkomst geacht dienovereenkomstig te zijn gewijzigd.
e. Bij wijziging van de pensioenovereenkomst zullen de tot de datum van wijziging opgebouwde rechten door deze wijziging niet worden aangetast.

Bijlage D Onderhandelingsresultaat CAO 1-4-2026 tot 1-4-2027

Looptijd
Van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027 (12 maanden).

Loon
Per 1 april 2026 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen structureel worden verhoogd met **3%**. De verhoging met terugwerkende kracht – over de maand april ’26 – wordt uiterlijk met het salaris van mei ’26 meegenomen.

Winstdelingsregeling (WDR)
Over het fiscale jaar 2026 is de winstdelingsregeling (% local EBITDA) vastgesteld op **3%** (artikel 4.3 lid 3), d.w.z.: *‘’Over kalenderjaar 2026 ontvang je een bruto uitkering van 3% van het bedrijfsresultaat (local EBITDA) gedeeld door het aantal fte met een Axel-contract dat op 1 januari van het volgende jaar in dienst is.’’*

Reiskostenvergoeding
Door een onjuiste rekenmethode heeft Axel vanaf de introductie van het cafetariamodel een te hoge kilometervergoeding toegekend aan medewerkers met een reiskostenvergoeding.
Omgerekend komt dit neer op: €0,28 netto per km i.p.v. de onbelaste vergoeding van €0,23 netto per km zoals afgesproken in cao-artikel 4.2 (*Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer)*.

Het teveel aan reiskostenvergoeding komt per kalenderjaar ten laste van de vrije ruimte in de WKR (Werkkostenregeling), waardoor medewerkers in het cafetariamodel minder fiscaal gunstig kunnen uitruilen. Door dit aan te passen komt deze ruimte weer beschikbaar aan medewerkers.
Om medewerkers voor te bereiden op de juiste toepassing van de reiskostenvergoeding past Axel deze pas per ingang van 1 januari 2027 toe met het fiscaal toegestane bedrag van €0,23 per kilometer. Concreet: het te veel ontvangen bedrag aan reiskostenvergoeding over de afgelopen jaren tot 1 januari 2027 wordt niet met terugwerkende kracht teruggevorderd.

Protocollaire afspraken (1 april 2026 tot en met 31 maart 2027)

Thuiswerkvergoeding *(protocollaire afspraak)*
Partijen handhaven voor de looptijd van de cao de thuiswerkregeling – zolang de fiscus dit toelaat – in haar huidige vorm en verhogen per 1 april 2026 het bedrag naar het fiscaal toegestane bedrag in 2026 van **€ 2,45** per gewerkte thuiswerkdag (per 1 april 2025 was dit €2,40).

Vakbeweging James *(protocollaire afspraak)*
Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao onderzoeken of Vakbeweging James kwalitatief voldoet ter vervanging of toevoeging aan het huidige loopbaanontwikkelingsaanbod.

Periodiek overleg *(protocollaire afspraak)*
Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao 1x per kwartaal met elkaar overleg hebben over wat speelt binnen Axel.