

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

International Flavors & Fragrances Nederland B.V. (IFF)

hierna aangeduid met: IFF,

partij aan de ene kant

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

hierna te noemen: de vakbonden,

partij aan de andere kant

Collectieve arbeidsovereenkomst IFF Nederland B.V.

Looptijd: 1 januari 2024 – 31 december 2024

RVU-looptijd: 1 januari 2022 – 31 december 2025

Inhoudsopgave

1.	DEZE CAO.....	5
1.1	Definities/Begrippen	5
1.2	Werkingsfeer.....	6
1.3	Afspraken tussen cao-partijen.....	6
2.	VERPLICHTINGEN.....	10
2.1	Goed werknemer en goed werkgever.....	10
2.2	Werk- en rusttijden	10
2.3	Feestdagen begintijd	10
2.4	Werkzaamheden voor derden.....	10
2.5	Geheimhouding	10
3.	DE ARBEIDSOVEREENKOMST	11
3.1	Bepaalde tijd en onbepaalde tijd	11
3.2	Proeftijd.....	11
3.3	Beëindiging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd.....	11
3.4	Beëindiging arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd.....	11
3.5	Beëindiging arbeidsovereenkomst AOW-gerechtigde leeftijd.....	11
3.6	Beëindiging vanwege dringende redenen.....	11
4.	ARBEIDSDUUR EN WERKTijd.....	12
4.1	Voltijdarbeidsduur.....	12
4.2	Werken in dagdienst	12
4.3	Werken in een 2-ploegendienst	12
4.4	Werken in een 3-ploegendienst	12
4.5	Werken in een 5-ploegendienst	12
4.6	Vrijstelling ploegendienst.....	13
4.7	Werktijden.....	13
4.8	Overwerk	13
4.9	Meerwerk	14
4.10	Consignatie	14
4.11	Verschoven uren	14
4.12	Slaapuren.....	14
5.	VAKANTIE EN VERLOF.....	15
5.1	Vakantieopbouw	15
5.2	Opnemen vakantie-uren	15
5.3	Besteding niet-opgenomen vakantie-uren.....	16

5.4 Collectieve vakantiedagen.....	16
5.5 Ziek tijdens vakantie.....	17
5.6 Niet genoten vakantie	17
5.7 Vakantie bij einde arbeidsovereenkomst.....	17
5.8 Bijzonder verlof	17
6. FUNCTIE & BELONING	19
6.1 Indeling in functiegroep en salarisschaal	19
6.2 Loopbaanlijnen	19
6.3 Salaris bij plaatsing in een lagere salarisschaal	19
6.4 Salaris bij plaatsing in een hogere functiegroep - promotie	19
6.5 Salaris bij plaatsing in een hogere functiegroep - functiewaardering.....	20
6.6 Afbouw salaristoelage hogere functiegroep.....	20
6.7 Salaris bij plaatsing in een lagere functiegroep.....	20
6.8 Geen loondoorbetaling	20
6.9 Jaarlijkse salarisaanpassing salarisschaal met treden	21
6.10 Jaarlijkse uitkeringen	21
6.11 Uitbetaling salaris.....	22
6.12 Verhoging salarisschalen	22
7. COMPENSATIE, VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN	23
7.1 Ploegentoeslag	23
7.2 Afbouw ploegentoeslag.....	23
7.3 Afbouw ploegentoeslag 10 jaar voor AOW	24
7.4 Overwerkvergoeding in geld	24
7.5 Overwerkvergoeding in tijd.....	24
7.6 Rusttijd door overwerk.....	24
7.7 Terugkomen voor overwerk	25
7.8 Meerwerkvergoeding	25
7.9 Feestdagentoeslag.....	25
7.10 Toeslag consignatie	25
7.11 Toeslag verschoven uren.....	25
7.12 Toeslag tijdelijke waarneming.....	25
7.13 Toeslag wijziging normering arbeidsduur	25
8. INDIVIDUEEL KEUZE BUDGET (IKB).....	26
8.1 Individueel Keuzebudget.....	26
8.2 De bronnen van het IKB.....	26
8.3 De doelen van het IKB	27

9. PENSIOEN	28
9.1 Pensioenregeling	28
10. VOORZIENINGEN	29
10.1 Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.....	29
10.2 Loondoorbetaling ouderschapsverlof	29
10.3 Arbeidsongeschikt na 104 weken.....	29
10.4 Collectieve verzekeringen	31
10.5 Tussentijdse wijzigingen	31
BIJLAGE 1A.....	32
Salarisschalen	32
BIJLAGE 1B.....	33
WML-schaal (in euro per maand).....	33
BIJLAGE 2	34
PROTOCOLAFSPRAKEN.....	34

1. DEZE CAO

1.1 Definities/Begrippen

Arbeidsduur

De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst. De normale arbeidsduur (voltijd) bedraagt gemiddeld 40 uur per week.

Brugdag

Een brugdag is een dag die valt tussen het weekend en een feestdag.

Dag

Een kalenderdag van 0.00-24.00 uur.

Feestdagen

Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren de Nationale Bevrijdingsdag op 5 mei.

Functievolwassen

Je voldoet aan de in de functie gestelde eisen.

International Flavors & Fragrances Nederland B.V. (IFF)

Werkgever

Maandinkomen

Het salaris per maand verhoogd met:

- de ploegtoeslag of de afbouw daarvan en/of
- de salaristoelage die geldt als je 22 jaar of jonger bent
- toeslag voor tijdelijke waarneming hogere functie
- salaristoelage op grond van plaatsing in een lagere functiegroep

Jaarsalaris

Het maandsalaris vermenigvuldigd met 12,96. In de omrekenfactor 12,96 is opgenomen:

- 12 maal het salaris (per maand);
- de vakantietoelage.

Jaarinkomen

Tijdens de looptijd van deze cao voert IFF het IKB in. Vanaf het moment van invoering van het IKB geldt ook de definitie voor Jaarinkomen.

Het Jaarinkomen is het maandinkomen vermenigvuldigd met 13,96. In de omrekenfactor 13,96 is opgenomen:

- 12 maal het maandinkomen;
- de vakantietoelage;
- de 13e maand overeenkomstig de waarde van het dan geldende maandinkomen.

Medewerker

Degene die in dienst is bij IFF en wanneer de functie is ingedeeld of behoort te zijn ingedeeld in functiegroep 1 t/m 7 van deze cao. Op deze medewerker is het Personeelshandboek ook van toepassing.

cao IFF 2024

Ondernemingsraad (OR)

De raad die op basis van de Wet op de Ondernemingsraden is ingesteld bij IFF.

Personeelshandboek

Handboek met aanvullende (uitvoerende) regelingen. Het Personeelshandboek is geen onderdeel van deze cao.

Restverdiencapaciteit

Het UWV bepaalt in welke mate een medewerker nog geschikt is om arbeid te verrichten, welk loon hij hiermee kan verdienen en drukt dat in een percentage verlies aan verdiencapaciteit uit.

Rooster

Je werkt gewoonlijk in een vast rooster voor de dagdienst of de ploegendienst.

Als je niet volgens een vast rooster werkt, maar in een rooster waarvan de werktijden wisselen, is er sprake van een wisseldienst.

Salaris

Het voor jou vastgestelde salarisbedrag per maand binnen de salarisschalen waarin je bent ingedeeld ([bijlage 1](#)).

Uurloon

De waarde van het uurloon is 0,575% van het salaris.

Vakantiejaar

Het kalenderjaar.

Vakbonden

FNV en CNV Vakmensen

1.2 Werkingssfeer

Deze cao geldt voor jou:

- als je in dienst bent bij IFF;
- en als je bent ingedeeld in een van de functiegroepen 1 t/m 7.

1.3 Afspraken tussen cao-partijen

Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De cao eindigt van rechtswege op deze datum, partijen hoeven de cao niet op te zeggen.

Nakomen cao

1. Partijen komen de afspraken uit deze cao na en zullen tijdens de looptijd geen actie voeren met als doel de cao te wijzigen. Ook wordt er niet gestaakt of uitsluiting toegepast of bevorderd.
2. Vakbonden zullen de nakoming van deze cao door hun leden bevorderen. Daarnaast werken ze mee aan een ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook als de verstoring door derden wordt veroorzaakt.

Karakter van de cao

IFF kan niet afwijken van de bepalingen in deze cao en de bepalingen in het Personeelshandboek.

Tussentijdse wijziging

1. Zowel IFF als de vakbonden kunnen tijdens de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen voorstellen als er ingrijpende veranderingen zijn.
2. Als cao-partijen verschil van mening hebben over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen, dan winnen partijen hierover binnen vier weken advies in bij de Stichting van de Arbeid. Dit is een bindend advies.
3. Als cao-partijen binnen twee maanden nadat de wijzigingen zijn voorgesteld geen overeenstemming hebben bereikt, kan de cao per aangetekende brief worden opgezegd.
4. Deze opzegging kan alleen worden gedaan door de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld. Hierbij geldt een opzegtermijn van één maand.

Inzetbaarheid bij andere werkgever

IFF kan jou niet zonder jouw toestemming laten werken voor een andere werkgever.

Vacatures

1. Bij openstaande vacatures stelt IFF eerst alle medewerkers in de gelegenheid hierop te solliciteren. Daarnaast blijft voor IFF de mogelijkheid bestaan ook een externe wervingsprocedure op te starten.
2. IFF besteedt bij het vervullen van vacatures extra aandacht aan groepen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij wordt rekening gehouden met de objectief aan de functie te stellen eisen.
3. IFF houdt bij het vervullen van vacatures rekening met de taak en de positie van de OR.

Periodiek Overleg

IFF en de vakbonden overleggen minimaal 2 x per jaar in een Periodiek Overleg over de gang van zaken binnen de onderneming en over andere onderwerpen (bijvoorbeeld stand van zaken pensioenfonds) die op de agenda behoren te komen.

Werken in deeltijd

1. De [Wet Flexibel werken](#) is van toepassing. Op basis daarvan kun je een verzoek indienen bij je leidinggevende om in deeltijd te werken. Met je leidinggevende spreek je af of dit een tijdelijke of een blijvende aanpassing is. Meer informatie is te vinden in het Personeelshandboek.
2. Werk je in deeltijd, dan gelden de bepalingen in deze cao naar rato.

Investeringsplannen

1. Als IFF investeringsplannen voorbereidt die duidelijke veranderingen in de werkgelegenheid tot gevolg hebben, dan informeert IFF de vakbonden hierover vooraf.
2. IFF houdt hierbij rekening met de taak en de positie van de OR.

Collectief ontslag

1. Als IFF van plan is vijf of meer medewerkers te ontslaan als gevolg van een reorganisatie, dan worden de vakbonden daarover geïnformeerd en indien gewenst worden nadere afspraken gemaakt.
2. Betreft het ontslag een kaderlid van één van de vakbonden, dan zal IFF de betreffende bestuurder uitnodigen.

Onderzoek organisatiebureau

IFF informeert de vakbonden over een eventuele opdracht aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de IFF-organisatie, wanneer daaraan voor medewerkers consequenties kunnen zijn verbonden. De vakbonden worden geïnformeerd, voordat de definitieve opdracht wordt verleend.

Sociaal Plan

1. Wanneer IFF overweegt:
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten, en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, dan moet IFF de sociale gevolgen betrekken bij het nemen van een beslissing hierover.

Daarnaast zijn de verplichtingen die voortvloeien uit de geldende SER-fusiegedragsregels van toepassing.

2. Als er personele gevolgen zijn te verwachten, zal IFF in overleg met de vakbonden een sociaal plan opstellen. In dit sociaal plan geven partijen aan met welke belangen van medewerkers in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

Uitzendkrachten

IFF ziet er op toe dat uitzendkrachten door hun werkgever (de uitzendorganisatie) in de juiste functiegroep worden ingedeeld en beloond. De uitzendorganisatie bevestigt ook aan de uitzendkracht welke cao van toepassing is.

Flexibele schil

1. IFF hanteert een flexibele schil van maximaal 15% van de medewerkers in vaste dienst. Het gaat hierbij om reguliere uitzendkrachten. Stagiaires, trainees en/of gedetacheerden van derden vallen niet onder deze afspraak.
2. Bij een structurele overschrijding van de 15%-norm gedurende een periode van meer dan zes maanden, kan aan reguliere uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst worden aangeboden. Voorwaarden hierbij zijn:
 - de uitzendkracht is langer dan 2 jaar werkzaam bij IFF;
 - de uitzendkracht heeft een goede beoordeling en
 - de uitzendkracht laat een constante performance zien.

Dit laat onverlet de mogelijkheid voor IFF een uitzendkracht eerder in dienst te nemen.

3. Als er projecten en andere activiteiten zijn (bijvoorbeeld vakantiewerk) die:
 - a. inhuur van extra uitzendkrachten nodig maken en
 - b. vervolgens leiden tot een overschrijding van de 15%-norm en
 - c. leiden tot een overschrijding van een periode van drie maanden,

dan worden de vakbonden in een zo vroeg mogelijk stadium geïnformeerd.
Hierbij worden de aantallen uitzendkrachten waar het om gaat en de duur van het betreffende project vermeld.

2. VERPLICHTINGEN

2.1 Goed werknemer en goed werkgever

1. Voor IFF geldt dat zij als werkgever doet en nalaat wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. Je behartigt de belangen van het bedrijf als goed werknemer. Dit betekent dat je als medewerker jouw werk in opdracht van IFF zo goed mogelijk uitvoert.
3. IFF en jij zijn samen verantwoordelijk voor de orde en veiligheid binnen het bedrijf. Je komt de regels en aanwijzingen in dit verband na die zijn opgenomen in de [Code of Conduct](#) van IFF.

2.2. Werk- en rusttijden

1. Je houdt je aan de werk- en rusttijden zoals zijn vastgelegd in de voor jou geldende werktijdenregeling.
2. Als IFF het noodzakelijk vindt, voer je ook werkzaamheden uit buiten de in de werktijdenregeling aangegeven uren. Hierbij is de Arbeidstijdenwet van toepassing.
3. Het kan zijn dat je dan in aanmerking komt voor een bijzondere beloning.

2.3. Feestdagen begintijd

1. IFF kan in overleg met de OR het begintijdstip van een feestdag op een aangepast tijdstip bepalen. Dit mag niet eerder zijn dan om 23.00 uur op de aan de feestdag voorafgaande dag en niet later dan om 07.00 op de feestdag zelf. Voorwaarde hierbij is dat de duur van de feestdag wel 24 uur blijft.
2. In de regel werk je niet op feestdagen; gebeurt dit bij uitzondering toch, dan wordt dit als overwerk gezien en beloond.

2.4 Werkzaamheden voor derden

1. Je mag alleen werken in loondienst voor een andere werkgever wanneer IFF je daarvoor schriftelijk toestemming heeft verleend.
2. Als je als zelfstandige werkzaam bent, heb je daarvoor ook toestemming van IFF nodig.
3. Wanneer je in deeltijd werkt, geeft IFF in principe toestemming, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
4. Heb je geen toestemming gevraagd, dan kan IFF je ontslaan.

2.5 Geheimhouding

Je deelt geen vertrouwelijke informatie over de inrichting van het bedrijf, de toegepaste geautomatiseerde beheerssystemen, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.

3. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

3.1 Bepaalde tijd en onbepaalde tijd

Je krijgt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.

3.2 Proeftijd

1. Heb je een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter, dan geldt voor jou geen proeftijd.
2. Heb je een arbeidsovereenkomst die langer duurt dan zes maanden, dan geldt in afwijking van de wet een proeftijd van twee maanden. Er kan in de arbeidsovereenkomst een andere proeftijd worden afgesproken.

3.3 Beëindiging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Dat wil zeggen dat er geen opzegging nodig is en de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt.
2. IFF informeert jou schriftelijk over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, uiterlijk een maand voordat deze eindigt. Bij het voortzetten van de arbeidsovereenkomst word je geïnformeerd over de voorwaarden waaronder IFF dit wil doen.

3.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan eindigen door opzegging of ontbinding (artikel [7:671b](#) en [7:671c](#) BW).
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging gelden zowel voor jou als voor IFF de wettelijke opzegtermijnen en voorwaarden (artikel [7:672 BW](#)).
Als je op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was, dan geldt voor jou een overgangsbepaling: zolang je in dienst bent bij IFF, geldt de oude, gunstiger opzegtermijn, zoals die op 1 januari 1999 gold.

3.5 Beëindiging arbeidsovereenkomst AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit betekent dat je arbeidsovereenkomst dan automatisch eindigt.

3.6. Beëindiging vanwege dringende redenen

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd vanwege dringende redenen. Dit is in de wet (art. [7:678](#) en [7:679](#) BW) geregeld.

4. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJD

4.1 Voltijdarbeidsduur

1. Bij een voltijd dienstverband bedraagt je contractuele arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week.
2. Tot de invoering van het Individueel Keuzebudget (IKB) heb je per week recht op 2 RUO-uren (roosteruren opbouw); deze zijn bedoeld om de werktijd te verlagen naar 38 uur per week. Per jaar gaat het om 104 uren. De leidinggevende roostert in overleg met jou deze uren in. Meer informatie over de RUO-uren is te vinden in het Personeelshandboek.

Tijdens de looptijd van deze cao voert IFF het IKB in. Vanaf het moment van invoering van het IKB geldt het volgende:

- van de 104 RUO-uren worden 80 uren standaard opgenomen in het IKB;
- 24 RUO-uren per jaar kun je blijven gebruiken om de werktijd te verlagen. Dit worden ADV-uren.

4.2 Werken in dagdienst

1. De arbeidsduur in dagdienst is gemiddeld 40 uur per werkweek en de gemiddelde werktijd is 38 uur per werkweek.
2. Gedurende een periode van tien jaar of korter voorafgaand aan de voor jou geldende AOW-leeftijd word je als dagdienstmedewerker niet verplicht om in ploegdienst te werken. Onder bepaalde omstandigheden kan er dan wel een beroep op jou gedaan worden om op tijdelijke basis voor een periode van maximaal 6 maanden in te vallen.

4.3 Werken in een 2-ploegendienst

1. De arbeidsduur in een 2-ploegendienst is gemiddeld 40 uur per werkweek en de gemiddelde werktijd is 38 uur per werkweek.
2. In een 2-ploegendienst werk je in een rooster van maandag tot en met vrijdag. Je wisselt in de regel steeds een werkweek met ochtenddienst en een werkweek met avonddienst met elkaar af.

4.4 Werken in een 3-ploegendienst

1. De arbeidsduur in een 3-ploegendienst is gemiddeld 40 uur per werkweek en de gemiddelde werktijd is 38 uur per werkweek.
2. In een 3-ploegendienst werk je 3 weken in een rooster van zondagavond tot en met vrijdag. Je wisselt in de regel steeds een werkweek met ochtenddienst en een werkweek met nachtdienst en een werkweek met avonddienst met elkaar af.

4.5 Werken in een 5-ploegendienst

1. De arbeidsduur in een 5-ploegendienst bedraagt gemiddeld 40 uur per week en de gemiddelde werktijd is 33,6 uur per werkweek.
2. In een 5-ploegendienst werk je 5 weken (of een veelvoud hiervan) in een rooster dat volcontinu is (24/7). Tijdens deze periode wissel je in de regel ochtenddiensten, avonddiensten en nachtdiensten met elkaar af. Er gelden geen terugkomdagen.
3. Alternatieve roosters worden overeengekomen met de OR en worden gebaseerd op de klokurenmatrix.

4.6 Vrijstelling ploegendienst

IFF streeft ernaar om bepaalde medewerkers op basis van vrijwilligheid vrij te stellen van ploegendienst. Hieraan zijn de volgende voorwaarden verbonden:

- je werkt nog 10 jaar of korter, voordat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en
- je hebt tenminste 10 jaar in ploegendienst gewerkt.

De uitvoerbaarheid hiervan is afhankelijk van het bestaan van zinvolle plaatsingsmogelijkheden in de dagdienst.

Er geldt een overgangsregeling als je op 1 januari 2018 behoort tot de leeftijdsgroep van 55 tot en met 57 jaar. Je blijft dan vanaf 55 jaar vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van ploegendienst.

4.7 Werktijden

1. De werktijden worden in een werktijdenregeling vastgesteld:

Rooster	Werktijden
dagdienst	tussen 07.00 en 18.00 uur
2-ploegendienst	tussen 05.00 en 24.00 uur
3-ploegendienst	vanaf zondag 23.00 uur
5-ploegendienst	volcontinu (24/7)

2. Wanneer je in wisseldienst werkt, worden de werktijden in overleg vastgesteld.

3. Werk je in kantoordagdienst (al dan niet verbonden aan productieafdelingen) dan kun je in overleg met je leidinggevende de begin- en eindtijd van je werkdag vaststellen. Per afdeling kunnen specifieke randvoorwaarden gelden voor de begin- en eindtijd. Jouw begintijd kan starten vanaf 7.00 uur, maar niet later dan 9.30 uur. Jouw eindtijd kan zijn vanaf 15.30 uur, maar niet later dan 18.00 uur.

4.8 Overwerk

1. Overwerk is op verzoek van IFF. Het gebeurt op basis van vrijwilligheid, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

2. Werk je in opdracht van of namens IFF meer uren dan de voltijdarbeidsduur per week, dan geldt de extra gewerkte tijd als overwerk. Hierbij geldt dat tot een half uur per dag niet wordt meegerekend voor overwerk (een franchise van 30 minuten). Op het moment dat er meer dan een half uur extra wordt gewerkt, ontvang je met terugwerkende kracht ook over het eerste half uur overwerkbeloning.

3. Werk je in een 5-ploegendienst en in opdracht van of namens IFF meer uren dan het vooraf meegedeelde dienstrooster, dan geldt de extra gewerkte tijd als overwerk. Hierbij geldt dat tot een half uur per dag niet wordt meegerekend voor overwerk (een franchise van 30 minuten).

4. Er wordt bij het vaststellen van overwerk geen onderscheid gemaakt tussen de medewerker in een vast rooster of de medewerker in een wisseldienstrooster.

5. Voor de beloning van overuren zie artikel 7.

6. Word je door IFF verplicht om toch te werken op de al ingeplande roosteruren RUO, dan worden deze uren als overwerk uitbetaald.

7. Zit je nog 10 jaar of korter voor het bereiken van de AOW-leeftijd dan kun je niet verplicht worden tot overwerk.
8. Er geldt een overgangsregeling als je op 1 januari 2018 behoort tot de leeftijdsgroep van 55 tot en met 57 jaar. Je blijft in dat geval vanaf 55 jaar vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van overwerk.

4.9 Meerwerk

1. Werk je in deeltijd en werk je in opdracht van of namens IFF meer uren dan de afgesproken arbeidsduur per week, maar minder dan de voltijdarbeidsduur, dan geldt de extra gewerkte tijd als meerwerk. Hierbij geldt dat tot een half uur per dag niet wordt meegerekend voor meerwerk. Op het moment dat er meer dan een half uur extra wordt gewerkt ontvang je met terugwerkende kracht ook over het eerste half uur meerwerkbeloning.
2. Voor de beloning van meer-uren zie [artikel 7.8](#).

4.10 Consignatie

Als je in een dag- of ploegdienst (vast rooster) werkt en buiten de voor jou geldende werktijd bereikbaar en beschikbaar moet zijn, is er sprake van consignatie. De beloning voor consignatie is geregeld in [artikel 7.10](#).

4.11 Verschoven uren

Onder verschoven uren wordt verstaan:

Rooster	Verschoven uren
Dagdienst	Het aantal uren dat in opdracht van IFF arbeid wordt verricht buiten de dagdienst-werktijden. De normale dagelijkse arbeidsduur wordt niet overschreden.
Ploegdienst	Het aantal uren dat in opdracht van IFF arbeid wordt verricht buiten de geldende roosterwerktijden. De normale dagelijkse arbeidsduur wordt niet overschreden en er is ook geen sprake van overplaatsing naar een andere dienst.
Wisseldienst	Niet van toepassing.

4.12 Slaapuren

1. Als je in dagdienst werkt en overwerk hebt verricht tussen 23.00 en 07.30 uur of wanneer je meedraait in een consignatierooster, heb je recht op één of meerdere slaapuren als je de volgende dag volgens dienstrooster moet werken. Op deze manier krijg je voldoende nachtrust.
2. Het aantal slaapuren is gelijk aan het aantal uren waarop na 23.00 uur overwerk is verricht.
3. Je neemt de slaapuren op na afloop van het nachtelijk overwerk en voor het begin van de volgende dienst. Als je de slaapuren niet opneemt, vervallen ze.
4. Als het overwerk begint op of na 06.00 uur, heb je geen recht op slaapuren

5. VAKANTIE EN VERLOF

5.1 Vakantieopbouw

1. Je bouwt vakantie op gedurende het kalenderjaar.
2. Bij een voltijdarbeidsduur bouw je 200 uur vakantie op per jaar. Deze vakantie-uren bestaan uit 160 wettelijke uren en 40 bovenwettelijke uren. Je wettelijke vakantie-uren zijn gelijk aan 4 keer de overeengekomen arbeidsduur per week.
3. Wanneer je in deeltijd werkt, bouw je de (bovenwettelijke) vakantie-uren op naar rato.
4. Ben je na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst gekomen of uit dienst gegaan, dan heb je voor elke kalendermaand dat je in dienst bent, recht op 1/12 maal het aantal vakantie-uren.
5. De leeftijdsdagen zoals eerder opgenomen in artikel 11.2.b van de cao 2006 zijn per 1 juli 2007 afgeschaft. Vanwege het vervallen van de leeftijdsdagen is er een extra ruimte beschikbaar gekomen van 0,5%. Samen met de al bestaande oorspronkelijke collectieve toeslag van 0,5% op grond van artikel 14.1 van de cao 2006 (onderdeel compensatiemaatregel vervallen prepensioenregeling) kan dit – tot de invoering van het Individueel Keuzebudget (IKB) – worden gebruikt voor het verkrijgen van extra vrije dagen, te weten 2,5 dag.

Je kunt kiezen tussen de volgende mogelijkheden:

- 2,5 dag, of;
- collectieve toeslag van 1%, of;
- collectieve toeslag van 0,5% en 1,25 per dag

Tijdens de looptijd van deze cao voert IFF het IKB in. Vanaf het moment van invoering van het IKB vervalt de collectieve toeslag als keuze. Deze wordt standaard opgenomen in het IKB.

5.2 Opnemen vakantie-uren

1. Vakantie-uren neem je aaneengesloten op (ten minste twee weken).
2. De overige vakantie-uren kun je inplannen in de vorm van halve werkdagen of diensten. Als je een hele dienst vrij neemt, boek je twee halve diensten.
3. Je kunt maximaal 3 hele vakantiedagen in losse uren opnemen.
4. De vakantiedagen moeten zoveel als mogelijk worden opgenomen in het vakantiejaar waarin ze ontstaan. Het verzoek om vakantiedagen op te nemen geef je tenminste 24 uur voor de gewenste datum aan.
5. Als niet alle wettelijke vakantie-uren in een kalenderjaar zijn opgenomen, dan vervallen deze per 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar.

Als niet alle bovenwettelijke vakantie-uren en leeftijdsuren in een kalenderjaar zijn opgenomen, dan verjaren ze vijf jaar na het tijdstip waarop het recht is ontstaan.

6. Ben je na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst gekomen of uit dienst gegaan, dan heb je voor elke kalendermaand dat je in dienst bent, recht op 1/12 maal het aantal vakantie-uren.

7. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren geldt het volgende:

- vóór of op de 15^e van een maand in of uit dienst wordt gezien als in of uit dienst op de 1^e van die maand;
- na de 15^e van een maand in of uit dienst wordt gezien als in of uit dienst op de 1^e van de volgende maand.
- bij een dienstverband dat korter dan een maand heeft geduurd, bestaat een zuiver proportioneel recht op vakantie.

8. Medewerkers van 57 jaar en ouder die deelnemer zijn aan de Uitgesteld Verlof op 31 december 2006 kunnen maximaal 12 dagen per jaar aankopen tegen een tarief van 0,2% per aangekochte dag.

Als je voor 1 januari 2003 adv dagen hebt verkocht, is de aankoopmogelijkheid zoals hierboven omschreven niet toegestaan. Als je na 1 januari 2003 adv dagen hebt verkocht, zullen deze dagen eerst moeten worden aangekocht tegen 0,4%, voordat je in aanmerking komt voor deze regeling.

5.3 Besteding niet-opgenomen vakantie-uren

Je hebt jaarlijks de mogelijkheid om aan te geven wat de bestemming is van niet-opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen. Je hebt de volgende keuzes:

Bestemming	Toelichting
Verkopen – uitbetalen	De waarde van een vakantiedag is vastgesteld op 0,4% van het jaarinkomen.
Verkopen – storting in levensloopregeling	Voor medewerkers die wettelijk gezien nog gebruik kunnen maken van de overgangsregeling.
Sparen - Ouderschapsverlof	Te gebruiken als financiële compensatie tijdens de wettelijke termijnen voor ouderschapsverlof.
Sparen – Sabbatical Leave	Loopbaanonderbreking
Uitgesteld verlof & Senioren werktijdregeling	Alleen voor medewerkers die deelnemer aan de regeling waren voor 1 januari 2007.
Afhankelijk van de Werkkosten-regeling evt extra keuze-mogelijkheid	Uit het brutoloon na verkoop van vakantiedagen.

Als je geen keuze maakt, verjaren de niet opgenomen bovenwettelijke dagen na vijf jaar. Voor het einde van de verjaringstermijn bestaat de mogelijkheid (een deel van) de bovenwettelijke dagen op te nemen. Maak je hier geen gebruik van, dan vervallen deze dagen.

5.4 Collectieve vakantiedagen

1. IFF kan aan het begin van het vakantiejaar in overleg met de OR maximaal 2 dagen aanwijzen als collectieve vakantiedagen.
2. In de vestiging Hilversum kunnen jaarlijks, afhankelijk van het aantal brugdagen in het kalenderjaar, 2 tot maximaal 5 vakantiedagen collectief worden vastgesteld. Dit gebeurt in overleg met de OR.

5.5 Ziek tijdens vakantie

1. Als je ziek wordt tijdens de vastgestelde (aaneengesloten) vakantie of een vakantiedag, gelden deze dagen niet als vakantie. Je ziekmelding moet dan wel door IFF geaccepteerd zijn of moet worden onderbouwd door een medische verklaring.
2. Het [Ziekteverzuimprotocol](#) van IFF is van toepassing.

5.6 Niet genoten vakantie

Als je de al vastgestelde vakantie niet kunt opnemen, bijvoorbeeld door ziekte, stelt IFF na overleg met jou nieuwe tijdstippen vast waarop je de vakantie alsnog opneemt.

5.7 Vakantie bij einde arbeidsovereenkomst

1. Je wordt bij het eindigen van je arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld de jou nog toekomende vakantie op te nemen.
2. Deze vakantie-uren mogen niet in de opzegtermijn zijn inbegrepen, tenzij jij en IFF het hierover eens zijn.
3. Als je de resterende vakantie niet opneemt voor het eindigen van je arbeidsovereenkomst, betaalt IFF de niet opgenomen vakantie-uren uit.
4. Als bij het einde van het dienstverband blijkt dat je te veel vakantie hebt genoten, verrekenet IFF het teveel betaalde bij de eindafrekening. Deze verrekening vindt alleen plaats als je wordt ontslagen op grond van een dringende reden of wanneer je zelf ontslag hebt genomen.

5.8 Bijzonder verlof

Je hebt recht op bijzonder verlof volgens onderstaande tabel wanneer je de gebeurtenis bijwoont. Als het mogelijk is, informeer je de leidinggevende tenminste één dag voor de dag dat je bijzonder verlof wilt opnemen over de reden ervan. Dit doe je voor 9.30 uur.

Gebeurtenis	Tijdsduur (dag = werkdag of dienst)
Overlijden en/of uitvaart van partner	Dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart, aangevuld met maximaal 10 dagen rouwverlof, op te nemen binnen het kalenderjaar
Overlijden en/of uitvaart van thuiswonend (pleeg)kind	Dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart, aangevuld met maximaal 10 dagen rouwverlof, op te nemen binnen het kalenderjaar
Overlijden en/of uitvaart van uitwonend (pleeg)kind, (schoon)ouders en aangehuwde kinderen	Dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart
Uitvaart van grootouders, kleinkind, broer, zus, zwager en schoonzus	1 dag
Ondertrouw van de medewerker	½ dag
Huwelijk/geregistreerd partnerschap van de medewerker	Dag van het huwelijk/geregistreerd partnerschap en 3 dagen voorafgaand of aansluitend hieraan.
Huwelijk van (pleeg)kind, kleinkind, (schoon)ouders, broer, zus, zwager of schoonzus	1 dag
25- en 40-jarig huwelijk	1 dag

van de medewerker	
25-, 40-jarig huwelijk van ouders / schoonouders van de medewerker	1 dag
50-jarig huwelijk van ouders / schoonouders / grootouders van de medewerker	1 dag
60- en 65-jarig huwelijk van ouders / schoonouders	1 dag
25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de medewerker	1 dag
Bevalling van de partner	Als je partner bevalt of is bevallen, heb je recht op wettelijk geboorteverlof. Dat betekent dat je eenmaal de wekelijkse arbeidsduur kan opnemen binnen 4 weken na de geboorte. Daarnaast heb je conform de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur extra geboorteverlof. Tijdens dit verlof ontvang je een uitkering van 70% van het maximum dagloon. Deze uitkering vult IFF aan tot 100% van het loon voor een maximum van 5 weken in totaal.
Noodzakelijk bezoek aan een arts, tandarts of medisch specialist, dat niet plaats kan vinden in de vrije tijd van de medewerker.	1,5 uur en voor bezoek aan een specialist kan in bijzondere gevallen een langer verzuim worden toegestaan.
Verhuizing	1 dag per jaar
Vakbondsverlof, als de bedrijfsomstandigheden het toelaten	De duur van het verlof is gelijk aan de duur van de bijeenkomst. De vakbond vraagt het verlof schriftelijk en tijdig aan bij IFF, wanneer een medewerker lid is van de betrokken vakbond of een hieraan verbonden jongerenorganisatie en de medewerker: <ul style="list-style-type: none"> - als officieel afgevaardigde deelneemt aan bijeenkomsten van (organen van) de vakbond die zijn vastgelegd op een lijst ten behoeve van IFF; - deelneemt aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
Vervullen bijzondere, persoonlijke wettelijke verplichting, die niet plaats kan vinden in de vrije tijd van de medewerker.	De benodigde uren, voor een persoonlijke verplichting buiten je schuld ontstaan bij of krachtens de wet. Dit is onder aftrek van de vergoeding, die je van derden ontvangt of kan ontvangen.

6. FUNCTIE & BELONING

6.1 Indeling in functiegroep en salarisschaal

1. Je ontvangt schriftelijk bericht over de functiegroep waarin je bent ingedeeld, de salarisschaal die van toepassing is, het salarisbedrag en eventueel de treden waarop het salaris is gebaseerd.
2. De functies zijn ingedeeld in functiegroepen op basis van functiewaardering volgens de ORBA-systematiek.
3. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal die is opgebouwd uit treden. Je wordt in de salarisschaal geplaatst waarin je functie is ingedeeld.

Wanneer je in een functie start, krijg je in het algemeen het salaris dat hoort bij 0 treden.

In bijzondere gevallen kan er een hoger aantal treden worden toegekend. Bijvoorbeeld wanneer je ergens anders relevante ervaring hebt opgedaan.

4. De intern bij de functiewaardering toegepaste methoden en procedures en de functierangorde zijn opgenomen in het Personeelshandboek (in het [Reglement Functiewaardering cao](#)).

6.2 Loopbaanlijnen

1. Wanneer je meerdere jaren bij IFF nodig hebt de vaardigheden te krijgen die nodig zijn voor het uitoefenen van een bepaalde functie, dan is het salaris mede gebaseerd op jouw groei in de van toepassing zijnde loopbaanlijn.
2. De loopbaanlijnen worden bij indiensttreding met jou besproken. Ze zijn van toepassing op het bepalen van je salaris, in combinatie met een opleidingsschema en de periodieke beoordeling. Hierbij wordt ook gekeken naar de functievolsamenstelling.

6.3 Salaris bij plaatsing in een lagere salarisschaal

1. Beschik je nog niet over alle vaardigheden voor een bepaalde functie, dan word je tijdens je opleidingsperiode voor deze functie in een lagere salarisschaal ingedeeld. Dit is voor maximaal één jaar.
2. Moet je vanwege blijvende arbeidsongeschiktheid aangepast werk doen, dan kan IFF je naar redelijkheid indelen in een lagere salarisschaal. Hierbij is ook [artikel 9](#) Inkomen bij arbeidsongeschiktheid van toepassing.

6.4 Salaris bij plaatsing in een hogere functiegroep - promotie

1. Word je in een hoger ingedeelde functie geplaatst als gevolg van promotie, dan wijzigt je salaris op het moment dat je wordt geplaatst in de hogere functiegroep.
2. Er kan voor maximaal 3 maanden een beoordelingsperiode worden afgesproken waarin je je oorspronkelijke salaris houdt.
3. Bij promotie word je ingedeeld op een bedrag dat tenminste 3% hoger is dan het geldende salaris.
4. Valt de promotie samen met de jaarlijkse salarisaanpassing per 1 januari, dan wordt het geldende salaris eerst verhoogd met de jaarlijkse salarisaanpassing. Daarna wordt het nieuwe salaris volgens de promotie vastgesteld.

6.5 Salaris bij plaatsing in een hogere functiegroep - functiewaardering

Wanneer je in een hoger ingedeelde functiegroep wordt geplaatst als gevolg van functiewaardering, dan word je in de daarbij behorende hogere salarisschaal ingedeeld op het naasthogere bedrag.

6.6 Afbouw salaristoelage hogere functiegroep

Indien er sprake is van een salaristoelage op het moment van herindeling in een hoger ingedeelde functiegroep wordt de salaristoelage evenveel verminderd als het salaris stijgt.

6.7 Salaris bij plaatsing in een lagere functiegroep

1. Als je geplaatst wordt in een functie die ingedeeld is in een lagere functiegroep die gekoppeld is aan een lagere salarisschaal, dan informeert IFF je hierover voorafgaand aan deze plaatsing. Je ontvangt een schriftelijke bevestiging hiervan en van de afspraken betreffende je salaris.
2. Als bij de indeling blijkt dat het nieuwe salaris in de lagere salarisschaal niet gelijk is aan je huidige salaris, wordt een salaristoelage vastgesteld. De salaristoelage is het verschil tussen je huidige en het nieuwe salaris. Deze salaristoelage wordt bij de verhoging van de salarisschalen ieder jaar afgebouwd met 1% van het schaalloon van je nieuwe salarisschaal bij 0 functie jaren.
3. Wanneer je als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, zal je in de maand die volgt op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden, in de lagere salarisschaal worden ingedeeld. De hoogte van je huidige salaris wordt niet aangetast.
4. Als je wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek in een functie wordt geplaatst die ingedeeld is in een lagere functiegroep en die gekoppeld is aan een lagere salarisschaal, zal je in de maand die volgt op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden, in de lagere salarisschaal worden ingedeeld. Je ontvangt vervolgens een salaris dat past bij je leeftijd, of je ontvangt een salaris op basis van toekenning van zoveel functie jaren als nodig zijn om te komen tot het eerstvolgende lagere salarisbedrag in de nieuwe salarisschaal.
5. Ben je 10 jaar of minder verwijderd van de voor jou geldende AOW-leeftijd en heb je een salaristoelage, dan zal deze salaristoelage of het restant daarvan niet (verder) meer worden afgebouwd.
6. Salaristoelagen die zijn vastgesteld voor medewerkers van 60 jaar of ouder worden bij algemene verhogingen van de salarisschalen gelijktijdig en in gelijke mate verhoogd.
7. Als je geplaatst wordt in een functie die ingedeeld is in een hogere functiegroep die gekoppeld is aan een hogere salarisschaal, wordt de salaristoelage verminderd. De hoogte van de vermindering is gelijk aan de hoogte waarmee je nieuwe salaris stijgt.

6.8 Geen loondoorbetaling

1. IFF is niet verplicht het maandinkomen in de eerste zes maandendoor te betalen bij schorsing van een medewerker. Dit is een uitzondering op [artikel 7:628 BW](#).
2. Ook is IFF niet verplicht tot het doorbetalen van het maandinkomen bij de invoering van de verkorte werkweek (inclusief een zogenaamde nulurenweek) of bij de verlenging van de vergunning van een verkorte werkweek.

Bij de invoering moet IFF dan wel, na overleg met de vakbonden, een daarvoor vereiste vergunning hebben aangevraagd en gekregen volgens artikel 8 BBA. Cao partijen vinden een termijn van een week voldoende voor het voorafgaand overleg.

Voor de verlenging van de vergunning geldt dat bij ongewijzigde voortzetting de vakbond tijdig wordt geïnformeerd. Voor de verlenging geldt dat bij afwijkende aantallen uren dat verkort zal worden gewerkt of bij afwijkende aantallen medewerkers dat deze vergunning alleen na overleg met de vakbonden kan worden aangevraagd.

3. In de gevallen waarin het maandinkomen moet worden doorbetaald, geldt het maandinkomen zoals gedefinieerd in deze cao. Partijen kunnen echter een afwijkende regeling treffen ten aanzien van het begrip maandinkomen.

6.9 Jaarlijkse salarisaanpassing salarisschaal met treden

1. Val je onder de salarisschaal met treden dan stelt IFF ieder jaar per 1 april jouw salaris vast. Deze salarisaanpassing vindt plaats tot het maximum van de schaal in de geldende functiegroep is bereikt.
2. Is er sprake van onvoldoende functioneren op basis van de uitkomst van systematische beoordelingen, dan kan IFF het toekennen van een volgende trede uitstellen. Gedurende een periode van 6 maanden wordt een individueel verbeterplan overeengekomen en uitgevoerd. Indien het functioneren in deze 6 maanden voldoende is verbeterd, zal bij het afronden van dit verbetertraject alsnog een functiejaar worden toegekend.
3. Het beoordelingsgesprek moet voor 31 januari van het nieuwe kalenderjaar hebben plaatsgevonden. De termijn van 6 maanden gaat in op het moment dat medewerker en IFF samen het individuele verbeterplan hebben opgesteld en overeengekomen. Indien het beoordelingsgesprek door toedoen van IFF niet voor 31 januari heeft plaatsgevonden, wordt een volgend functiejaar automatisch toegekend.
4. Is er sprake van bovenmatig functioneren gedurende een langere periode, dan kan IFF twee treden toekennen.
5. Je komt niet in aanmerking voor de jaarlijkse salarisaanpassing, wanneer je op of na 1 oktober in dienst bent gekomen of wanneer je een salarisverhoging ontvangt, die niet voortvloeit uit een promotie.

6.10 Jaarlijkse uitkeringen

Vakantietoeslag

Als je in dienst bent op 31 mei ontvang je jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag van 8%. De basis voor de berekening van de vakantietoeslag is 12 maal het maandinkomen over de maand mei. De vloer van de vakantietoeslag ligt op het niveau van salarisgroep drie, met twee treden.

13^e maand uitkering

Tot de invoering van het Individueel Keuzebudget (IKB) ontvang je een 13^e maanduitkering bij de salarisbetaling over november van dat jaar. De uitkering is gelijk aan het maandinkomen over de maand november. De uitkering wordt berekend over de periode van 1 januari t/m 31 december.

Pro rata berekening

1. Kom je in dienst tijdens de periode waarover een jaarlijkse uitkering wordt berekend, dan ontvang je een evenredig deel van de uitkering. Voor uitdiensttreding geldt hetzelfde en de uitbetaling gebeurt dan gelijk met de laatste salarisbetaling.

2. Bij verlaging van het maandinkomen door overplaatsing en/of wijziging van de wekelijkse arbeidsduur, worden de jaarlijkse uitkeringen berekend naar een evenredig deel van het laatste maandinkomen voor de verlaging en naar een evenredig deel van het maandinkomen in de maand van uitkering.

Tijdens de looptijd van deze cao voert IFF het IKB in. Het voor de 13^e maand opgebouwde bedrag op moment van invoering van het IKB zal in de maand november worden uitbetaald.

Vanaf het moment van invoering van het IKB vervalt de 13e maand zoals in dit artikel geregeld. Deze wordt standaard opgenomen in het IKB.

6.11 Uitbetaling salaris

Het salaris wordt uiterlijk aan het einde van iedere kalendermaand betaald.

6.12 Verhoging salarisschalen

1. Eerst worden met ingang van 1 januari 2024 de salarisschalen en de feitelijke salarissen van de cao-medewerkers structureel verhoogd met 4,5%;
2. Vervolgens worden met ingang van 1 januari 2024 de salarisschalen en de feitelijke salarissen van de cao-medewerkers structureel verhoogd met € 90,- bruto per maand.
3. Daarnaast ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering van 5% van het basis-jaarsalaris op peildatum 31 december 2023. Als definitie van het basis-jaarsalaris hanteert IFF de definitie van Jaarsalaris conform de cao 2022-2023: *12 maal het salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de 13e maand uitkering.*
De eenmalige uitkering wordt met het salaris van maart 2024 uitbetaald.
4. De salarisschalen zijn in [bijlage 1A](#) opgenomen.

7. COMPENSATIE, VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

7.1 Ploegentoeslag

1. Werk je in ploegendienst dan ontvang je de volgende toeslagen:
 - 2-ploegendienst: 14,5% van het salaris;
 - 3-ploegendienst: 20,5% van het salaris;
 - 5-ploegendienst: 30% van het salaris.
2. Voor alternatieve ploegendiensten wordt de toeslag vastgesteld op basis van de hierboven genoemde percentages.
3. Bij plaatsing in een ploegendienst in de loop van een maand, ontvang je een toeslag op basis van de in die maand gewerkte diensten.
4. Werk je in een wisseldienst dan ontvang je een toeslag op basis van onderstaande klokurenmatrix.

Toeslagpercentages over basisuurloon								
van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	00:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	25,0%
22:00	23:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	126,6%
21:00	22:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	126,6%
20:00	21:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	126,6%
19:00	20:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	126,6%
18:00	19:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	126,6%	126,6%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
09:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
08:00	09:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
07:00	08:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	126,6%	126,6%
06:00	07:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	25,0%	126,6%
05:00	06:00	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	46,4%	25,0%	126,6%
04:00	05:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	126,6%
03:00	04:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	126,6%
02:00	03:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	126,6%
01:00	02:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	126,6%
00:00	01:00	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	126,6%

7.2 Afbouw ploegentoeslag

1. Wanneer je jonger bent dan 10 jaar voor de AOW-leeftijd en als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een dienstrooster met een lagere ploegentoeslag of in dagdienst wordt geplaatst, ontvang je de oorspronkelijke toeslag nog in de lopende maand en de maand daarna.
2. Vervolgens ontvang je 50% van het verschil tussen de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag. Deze 'afbouw ploegentoeslag' wordt uitbetaald over een bepaalde periode. De duur van die periode is

afhankelijk van het aantal jaren dat je ononderbroken in het oorspronkelijke rooster hebt gewerkt. In onderstaande tabel staat de afbouwperiode aangegeven.

Werkzaam in rooster	Afbouwperiode
3 tot 5 jaar	$\frac{3}{4}$ jaar
5 tot 10 jaar	1 $\frac{1}{3}$ jaar
10 tot 20 jaar	2 jaar
20 tot 30 jaar	3 jaar
Meer dan 30 jaar	4 jaar

7.3 Afbouw ploegentoeslag 10 jaar voor AOW

- Als er een ploegentoeslag van toepassing is zal deze worden afgebouwd in de volgende situaties:
 - je wordt – anders dan op eigen verzoek – overgeplaatst in een dienstrooster met een lagere ploegentoeslag;
 - je wordt op eigen verzoek overgeplaatst in een dienstrooster met een lagere ploegentoeslag;
 - je wordt in dagdienst geplaatst, als er een passende functie is.
- De ploegentoeslag wordt in stappen als volgt afgebouwd:
 - De nieuwe ploegentoeslag per maand wordt vastgesteld;
 - Het aantal volle jaren dat je hebt gewerkt in de laatst geldende ploegendienst wordt vastgesteld;
 - Je ontvangt een ‘vloerbedrag’ van 2% van de ploegentoeslag voor ieder vol jaar dat je in de laatst geldende ploegendienst hebt gewerkt;
 - Daarnaast ontvang je het verschil tussen de geldende ploegentoeslag (ad. a) en de vloer (ad. c). Dit verschil wordt in vier gelijke stappen van ieder zes maanden volledig afgebouwd.
 - Vervolgens wordt het vloerbedrag jaarlijks afgebouwd met 10%.

7.4 Overwerkvergoeding in geld

Als er sprake is van overwerk, ontvang je een vergoeding voor de gewerkte uren (uurloon) en een toeslag op het uurloon volgens onderstaande tabel:

Tijdstip	Toeslag
Maandag 07.00 uur tot zaterdag 07.00 uur	40%
Zaterdag 07.00 uur tot maandag 07.00 uur	100%
Feestdagen	200%

7.5 Overwerkvergoeding in tijd

De overwerkuren kunnen ook gecompenseerd worden in vrije tijd in plaats van doorbetaling van de gewerkte uren (uurloon). Je ontvangt in dat geval alleen de toeslag in geld. Lukt het niet om binnen drie maanden na het ontstaan van het overwerk de vrije tijd (deels) op te nemen, dan wordt de overwerkvergoeding alsnog geheel of ten dele uitbetaald.

7.6 Rusttijd door overwerk

Heb je tijdens de dienst door het overwerk rusttijd nodig, dan zal dit als overwerk worden betaald tot een maximum van een half uur per dag of dienst.

7.7 Terugkomen voor overwerk

Als het overwerk niet aansluit op je normale werktijd, dan ontvang je de volgende vergoedingen:

- Reiskosten voor de uit- en thuisreis op basis van de gereden kilometers langs de kortste weg van huis naar werk; de vergoeding voor zakelijke kilometers is hierop van toepassing (zie Personeelshandboek).
- Een vergoeding voor de reistijd van 0,6% van het geldende salaris.

7.8 Meerwerkvergoeding

Is er sprake van meerwerk dan ontvang je per gewerkt uur een vergoeding van 100% en een toeslag van 30% van het uurloon.

7.9 Feestdagtoeslag

Werk je op een feestdag tussen 00.00-24.00 uur dan geldt een toeslag voor die gewerkte uren van 200% op het uurloon.

7.10 Toeslag consignatie

1. Wanneer je buiten het voor jou geldende rooster voor consignatie bereikbaar en beschikbaar moet zijn, ontvang je daarvoor per etmaal consignatie een vergoeding over het geldende salaris van:

Tijdstip	Vergoeding
Maandag 07.00 uur tot zaterdag 07.00 uur	1%
Zaterdag 07.00 uur tot maandag 07.00 uur	2%
Feestdagen	4%

2. Je kunt niet verplicht worden tot een consignatiedienst wanneer je nog 10 jaar of korter werkt tot aan de AOW-leeftijd.

Er geldt een overgangsregeling als je op 1 januari 2018 behoort tot de leeftijdsgroep van 55 tot en met 57 jaar. Je blijft dan vanaf 55 jaar vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van consignatie.

7.11 Toeslag verschoven uren

Er geldt een toeslag op je maand salaris van 0,25% per uur.

7.12 Toeslag tijdelijke waarneming

Als je tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarneemt, ontvang je per volledig waargenomen dag of dienst een toeslag van 1% van je salaris. Meer informatie vind je in de Regeling Vervangingstoeslag in het Personeelshandboek.

7.13 Toeslag wijziging normering arbeidsduur

Alleen voor degene die in dienst was voor 1 juli 2009 geldt vanaf 1 januari 2010 een toeslag in verband met de toenmalige wijziging van de norm voor de arbeidsduur.

Deze toeslag is:

- in geval van een dagdienst of een 2 ploegendienst een maandelijkse brutotoeslag van 1,2% van het salaris;
- in geval van een 3 ploegendienst een maandelijkse brutotoeslag van 3,2% van het salaris.

8. INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET (IKB)

8.1 Individueel Keuzebudget

Tijdens de looptijd van deze cao wordt het Individuele Keuzebudget (IKB) ingevoerd. Je hebt daarmee de keuze om jaarlijks of maandelijks een aantal arbeidsvoorwaarden in tijd of geld op te nemen. Meer informatie hierover is te vinden in de 'Regeling IKB cao-medewerkers'.

Het IKB is een percentage van het maandinkomen en komt overeen met je huidige rechten. Voor de medewerkers in de 5-ploegendienst geldt een ander basispercentage dan voor de medewerkers die niet in de 5-ploegendienst werken. Dit heeft te maken met de arbeidsvoorwaarden die zijn opgenomen in het IKB. Mocht je situatie wijzigen (je start of stopt met het werken in 5-ploegendienst), dan zal in lijn hiermee op dat moment het IKB-percentage worden aangepast. In onderstaande schema zie je de opbouw van het basispercentage:

Basissituatie	5-ploegen	Niet 5-ploegen
RUO	n.v.t.	80 uur
Collectieve toeslag	2,5 dag	2,5 dag
13 ^e maand	het maandinkomen	het maandinkomen
Basispercentage	9,50%	14,15%
Individuele afwijking		
Leeftijdsuren	Indien van toepassing	Indien van toepassing

8.2 De bronnen van het IKB

1. RUO-uren

Werk je niet in de 5-ploegendienst dan zijn er 80 RUO-uren opgenomen in het IKB. De overige 24 RUO-uren blijven ADV-uren. Dit is geregeld in [artikel 4.1.2](#).

2. Collectieve toeslag

De collectieve toeslag zoals geregeld in [artikel 5.1.5](#) wordt opgenomen in het IKB.

3. Leeftijdsuren

De regeling Leeftijdsuren bestaat niet meer. Sommige medewerkers hebben op individuele basis nog wel rechten in dat verband opgebouwd. Het basispercentage wordt voor deze medewerkers opgehoogd met de eventuele leeftijdsuren die zij hebben opgebouwd.

4. 13^e maand

De 13^e maand zoals geregeld in [artikel 6.10](#) vervalt; deze wordt opgenomen in het IKB.

Door het opnemen van de 13^e maand in het IKB verandert je jaarsalaris. Om een negatief effect te voorkomen op je pensioengevend salaris of de waarde van een vakantiedag, geldt er vanaf de invoering van het IKB een definitie voor '[Jaarinkomen](#)'. Hierbij wordt de 13^e maand nog steeds meegerekend.

8.3 De doelen van het IKB

Je hebt vanuit het IKB de volgende keuzemogelijkheden in bestedingsdoelen:

- Je kunt het IKB omzetten naar verlof. Er geldt daarbij een maximum van 15 dagen per kalenderjaar.
- Je kunt het IKB maandelijks uit laten betalen.
- Je kunt het IKB opsparen en uit laten betalen op een moment naar keuze in een kalenderjaar.

Let op: als je in een kalenderjaar geen keuze maakt, betaalt IFF het IKB-budget jaarlijks in december uit in geld.

Heb je verlofuren gekocht uit het IKB, maar in het betreffende kalenderjaar niet opgenomen? Dan betaalt IFF deze uren uit in januari van het volgende jaar.

9. PENSIOEN

9.1 Pensioenregeling

1. Zodra je voldoet aan de toetredingsvoorwaarden, neem je deel aan de pensioenregeling die uitgevoerd wordt door het I.F.F. Pensioenfonds. De statuten en reglementen van het pensioenfonds zijn van toepassing.
2. IFF geeft pas na overleg met de vakbonden goedkeuring aan wijziging van de statuten of reglementen. Het betreft wijzigingen die van invloed zijn op de omvang van de uitkering of de bijdrage van de deelnemers.
3. De directie van IFF zal je niet uitzonderen van deelname aan de pensioenregeling zonder overleg met de vakbond.
4. Overzicht pensioenregeling.

Pensioenregeling	Kenmerk
Middelloonregeling (DB)	Tot een pensioengevend salaris van € 73.136,- (2024) Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de in het afgelopen jaar toegepaste structurele cao-verhoging.
Beschikbare premieregeling (DC)	Voor het pensioengevend salaris van € 73.136,- tot € 137.800,- (2024) Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en aan de geldende fiscale bovengrens aangepast.
Opbouw	1,875% van het pensioengevend salaris
Werknemersbijdrage	Was je op 1 januari 2006 al in dienst van IFF, dan geldt een eigen bijdrage van 3,5% van het pensioengevend salaris. Ben je in dienst gekomen na 1 januari 2006 dan geldt een eigen bijdrage van 7% van het pensioengevend salaris.
Nabestaandenpensioen	Op basis van opbouw

10. VOORZIENINGEN

10.1 Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Het kan zijn dat je door ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat bent de werkzaamheden volledig of niet gedurende de afgesproken arbeidsduur uit te voeren. Dan gelden de bepalingen van [artikel 7:629 BW](#), de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen ([WIA](#)).

IFF betaalt maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen.

Het recht op loondoorbetaling en de uitzonderingen hierop zijn geregeld in [artikel 7:629 BW](#).

2. Daarbovenop betaalt IFF maximaal 104 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen in je oorspronkelijke functie. Aan de loondoorbetaling en de aanvulling zijn bepaalde voorwaarden verbonden:
 - Je laat, op basis van de re-integratieverslagen, voldoende inspanningen zien tot re-integratie. Span je je niet voldoende in, dan heeft IFF het recht om vanaf de 4e maand vanaf de 1e ziektedag de aanvulling (tijdelijk) stop te zetten. Je ontvangt dan 70% van het maandinkomen;
 - Je houdt je aan de geldende regels en aanwijzingen bij ziekte, zoals beschreven in het Ziekteverzuimprotocol. Doe je dit niet, dan heeft IFF het recht de loondoorbetaling en/of de aanvulling te weigeren of op te schorten.
 - Je werkt mee aan een door IFF gevraagde second opinion. Tijdens de periode waarin op de aanvraag van de second opinion nog niet is beslist, betaalt IFF het loon door met een maximum van vier weken.
 - Je maakt gebruik van de aanwezige veiligheidsmiddelen en leeft de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid na. Weiger je dit, dan heeft IFF het recht de loondoorbetaling en/of de aanvulling te weigeren of op te schorten.

Op gelijke wijze worden uitbetalingen gedaan c.q. aanvullingen verstrekt met betrekking tot de jaarlijkse uitkeringen.

3. De loondoorbetaling en de aanvullingen eindigen in ieder geval wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt. Heb je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan heb je geen recht op de aanvullingen.

10.2 Loondoorbetaling ouderschapsverlof

De wet 'Betaald Ouderschapsverlof' is in werking getreden per 2 augustus 2022. Ouders krijgen gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). IFF betaalt vanaf 1 januari 2024 een aanvulling op deze wettelijke regeling over de eerste 9 weken tot 100% van het werkelijke loon. De medewerker mag zelf de keuze maken tussen de wettelijke regeling (Lokaal Ouderschapsverlof) en de door IFF aangeboden en vastgestelde "Global New Child Care Leave" regeling.

10.3 Arbeidsongeschikt na 104 weken

De [wet WIA](#) is van toepassing wanneer je na 104 weken ten minste 35% arbeidsongeschikt bent. Er zijn 2 WIA-uitkeringen: de WGA-uitkering en de IVA-uitkering.

Er zijn 3 categorieën van arbeidsongeschiktheid:

- I. Arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%;
- II. Arbeidsongeschiktheid van 35%-80% (WGA); als je meer dan 80% arbeidsongeschikt bent, maar niet duurzaam.
- III. Arbeidsongeschiktheid van meer dan 80%; je bent volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA).

<35% arbeidsongeschikt

1. Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, blijf je in beginsel in dienst bij IFF. Het uitgangspunt is re-integratie in je huidige functie of in een andere functie binnen IFF.
2. Bij een succesvolle interne re-integratie, geldt dat de nieuwe salarisschaal niet meer dan één salarisschaal lager ligt dan de oude schaal (met een minimum van 85% van het oorspronkelijke salaris). De regels rondom plaatsing in een lagere functiegroep vanwege onbekwaamheid / eigen keuze zijn van toepassing.
3. In uitzonderlijke gevallen zal het niet mogelijk zijn een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker intern te re-integreren. Er wordt dan zo spoedig mogelijk een outplacementtraject gestart. Het outplacementtraject zal maximaal 6 maanden in beslag nemen. De kosten van dit traject zijn volledig voor rekening van IFF. Blijkt succesvolle externe re-integratie niet mogelijk, dan kan IFF na twee jaar ziekte het initiatief nemen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

35%-80% arbeidsongeschikt (WGA)

Als je in de regeling van de WGA komt, probeert IFF je in te zetten op voldoende benutting van de resterende verdien capaciteit:

- Bij benutting van je restverdien capaciteit van 50% of meer, betaalt IFF een aanvulling op de som van het dan geldende maandinkomen en de uitkering WGA. Deze aanvulling is het verschil tussen enerzijds de uitkomst van de som van de uitkeringen op basis van wettelijke regelingen én het dan geldende maandinkomen, en anderzijds het maandinkomen dat je ontving aan het einde van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid.

De periode van aanvulling is maximaal één jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de toekenning van de WGA-loongerelateerde uitkering.

- Bij benutting van de restverdien capaciteit van minder dan 50% betaalt IFF een aanvulling op de som van het maandinkomen en de uitkering WGA. Het is een aanvulling die het verschil is tussen enerzijds de uitkomst van de som van de uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en anderzijds het maandinkomen dat je ontving aan het einde van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid.

De periode van aanvulling is maximaal één jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de toekenning van de WGA-loongerelateerde uitkering.

80% - 100% arbeidsongeschikt (IVA)

Als je in de regeling komt voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) ontvang je een uitkering van 75% van het maximum dagloon. IFF biedt je de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve excedentverzekering.

10.4 Collectieve verzekeringen

1. IFF heeft diverse collectieve verzekeringen afgesloten waaraan je vrijwillig kunt deelnemen. Het gaat dan om de collectieve zorgverzekering, de collectieve WGA-hiaat verzekering en de WIA-excedent verzekering.
2. De premie van de collectieve WGA-hiaat verzekering komt voor de duur van deze cao volledig voor rekening van IFF.

De premie voor de WIA-excedent verzekering komt volledig voor jouw rekening.

3. Ben je arbeidsongeschikt en ontvang je een aanvulling van IFF op de loonbetaling, dan worden eventuele uitkeringen op grond van de WGA-hiaat en de WIA-excedent verzekering in mindering gebracht op de door IFF te betalen aanvullingen.
4. Gedurende de looptijd van deze cao zal IFF geen gebruik maken van zijn wettelijk recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de medewerkers te verhalen.

10.5 Tussentijdse wijzigingen

1. Zowel IFF als de vakbonden kunnen tijdens de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen voorstellen als er ingrijpende veranderingen zijn.
2. Als cao-partijen verschil van mening hebben over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen, dan winnen partijen hierover binnen vier weken advies in bij de Stichting van de Arbeid. Dit is een bindend advies.
3. Als cao-partijen binnen twee maanden nadat de wijzigingen zijn voorgesteld geen overeenstemming hebben bereikt, kan de cao per aangetekende brief worden opgezegd. Deze opzegging kan alleen worden gedaan door de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld. Hierbij geldt een opzegtermijn van één maand.

BIJLAGE 1A

Salarisschalen

Salarisschalen per 1 januari 2024 (inclusief een verhoging van 4,5% en € 90,- bruto]

	1	2	3	4	5	6	7
FUNCTIEJAREN							
0 JAREN	2.720,00	2.776,00	2.836,00	2.936,00	3.087,00	3.297,00	3.626,00
1 JAREN	2.756,00	2.797,00	2.869,00	2.973,00	3.126,00	3.365,00	3.722,00
2 JAREN	2.781,00	2.836,00	2.905,00	3.019,00	3.186,00	3.439,00	3.823,00
3 JAREN	2.811,00	2.868,00	2.944,00	3.059,00	3.235,00	3.513,00	3.927,00
4 JAREN	2.850,00	2.902,00	2.983,00	3.108,00	3.294,00	3.581,00	4.027,00
5 JAREN	2.877,00	2.939,00	3.027,00	3.155,00	3.344,00	3.658,00	4.125,00
6 JAREN		2.973,00	3.067,00	3.198,00	3.395,00	3.730,00	4.225,00
7 JAREN			3.110,00	3.239,00	3.445,00	3.808,00	4.324,00
8 JAREN				3.296,00	3.505,00	3.888,00	4.423,00
9 JAREN					3.557,00	3.959,00	4.525,00
10 JAREN							4.619,00

BIJLAGE 1B

WML-schaal (in euro per maand)

Uitsluitend voor medewerkers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het WML (Wettelijk Minimum Loon) te verdienen, maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben, geldt een aparte loonschaal, naast de salarisschalen genoemd in bijlage 1a.

Deze schaal start op 100 % van het WML en dekt tot 120 % van het WML.

Tweemaal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het minimumloon landelijk opnieuw vastgesteld en worden de bedragen behorend bij de salarisschaal conform aangepast.

WML-schaal	1e jaar	2e jaar	3e jaar
Minimum loon	100%	110%	120%

BIJLAGE 2

PROTOCOLAFSPRAKEN

1. Duurzame inzetbaarheid

Individueel Opleidingsbudget (IOB)

Gedurende de looptijd van de cao zal IFF een bijdrage van 0,25% van het jaarsalaris van de medewerker bijdragen in het IOB van de cao medewerker. De medewerker bouwt op maandelijks basis de bijdrage op, overeenkomstig 0,25% van het jaarsalaris.

De medewerker kan de bijdrage over een periode van maximaal 5 jaar sparen voor een specifiek bestedingsdoel in het kader van opleiding en ontwikkeling. In het geval de medewerker zijn budget in enig jaar niet aanwendt voor een bestedingsdoel, dan vervalt het gedeelte van het IOB dat al 5 jaar in het budget staat aan het eind van dat kalenderjaar. Het betreffende bedrag valt dan terug in het algemene opleidingsbudget van IFF. IFF en OR kunnen aan de teruggefallen bedragen in het algemene opleidingsbudget een Duurzaam Inzetbaarheid-bestemming geven. Via besteding van het IOB is een loopbaanscan mogelijk via geaccrediteerde bureaus. IFF zal hierover nader communiceren en een overzicht maken van die geaccrediteerde bureaus in de communicatie meenemen.

In geval een medewerker van zijn leidinggevende geen toestemming krijgt zijn IOB te besteden aan een bepaald doel, dan kan de medewerker dit besluit voorleggen aan de voorzitter van de OR. De voorzitter van de OR brengt naar hoor en wederhoor een bindend advies uit. IFF zal gedurende de looptijd van de cao extra aandacht schenken aan communicatie en stimulatie van het gebruik van het budget door medewerkers.

2. Eerder stoppen met werken

IFF biedt medewerkers die in de doelgroep vallen van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. De RVU vrijstelling is een tijdelijke maatregel die eindigt op 31 december 2025. Voorwaarde voor de vrijstelling is dat de regeling alleen betrekking heeft op medewerkers die binnen drie jaar hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. IFF wil deze tijdelijke regeling uitvoeren binnen de wettelijk gestelde kaders, waarbij het uitgangspunt is dat erbij het kunnen deelnemen aan de regeling rekening wordt gehouden met zowel de belangen van de werkers als die van IFF. (Zie bijlage voor concept uitwerking RVU regeling).

3. Vakbondscontributie:

De afspraak voor vergoeding van de contributie van het lidmaatschap van een vakorganisatie die partij is bij deze cao, wordt voor de duur van deze cao gecontinueerd.

De peildatum van het lidmaatschap in 2024 is 1 januari 2024, de medewerker dient derhalve voor 1 januari 2024 in dienst te zijn bij IFF om in aanmerking te komen voor de vergoeding over 12 maanden in 2024.

4. Participatiewet:

IFF zal zich gedurende de looptijd van de cao inspannen om 2 personen die vallen onder de doelgroep van de participatiewet een werk(ervarings)plaats te bieden. Partijen spreken af tijdens het periodiek overleg deze inspanningen te evalueren. Na twee jaar zal de bruikbaarheid van de participatieschaal (bijlage 1b) worden geëvalueerd door partijen.

5. Werkgeversbijdrage

De zogenaamde AAVN werkgeversregeling wordt voor de duur van de cao gecontinueerd.

6. 80-80-100-regeling

IFF wil faciliteren dat ook oudere medewerkers vitaal aan het werk kunnen blijven. In dat kader wil IFF de mogelijkheid bieden aan medewerkers om op vrijwillige basis de voltijd arbeidsduur te verminderen tot 80%, tegen 80% van het salaris en 100% pensioenopbouw.

Deze 80-80-100-regeling zal voor alle IFF-medewerkers mogelijk worden gemaakt vanaf 3 jaar voor aanvang van de AOW-leeftijd.

De introductie van een deze regeling vergt nog de nodige administratieve en systeemtechnische aanpassingen (o.a. bij de pensioenuitvoerder).

IFF informeert de vakbonden bij een Periodiek Overleg over de voortgang van de invoering van deze regeling.

Het is mogelijk voor medewerkers die onder de cao van IFF vallen om én gebruik te maken van de 80-80-100-regeling én gebruik te mogen maken van de RVU regeling om daarna het dienstverband bij IFF te beëindigen.