# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

# VOOR

**de volgende vennootschappen**

**BROCACEF B.V.**

**BROCACEF CENTRALE DIENSTEN B.V.**

**BENU NEDERLAND B.V.**

**BROCACEF HEALTHCARE LOGISTICS B.V.**

**Looptijd van 1 februari 2026 tot 1 augustus 2027**

**Looptijd RVU-regeling tot 1 augustus 2027**

Algemene inleiding ..... 5
Hoofdstuk 1 Begrippen en afkortingen ..... 6
Begrippen ..... 6
Afkortingen ..... 7
Hoofdstuk 2 Onze arbeidsrelatie ..... 8
Inleiding ..... 8
Artikel 2.1 Je arbeidsovereenkomst en de cao ..... 8
Artikel 2.2 Arbeidsvoorwaarden naar rato ..... 8
Artikel 2.3 Je arbeidsduur en salaris als je leer- of kwalificatieplichtig bent ..... 8
Artikel 2.4 De proeftijd ..... 9
Artikel 2.5 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ..... 9
Artikel 2.6 Je arbeidsduur en werktijden ..... 9
Artikel 2.7 Arbeidsduurverkorting (ADV) ..... 9
Artikel 2.8 Uitzendkrachten en andere ingeleende arbeidskrachten ..... 10
Artikel 2.9 Indiensttreding van uitzendkrachten ..... 11
Artikel 2.10 Wat we van jou verwachten en jij van ons mag verwachten ..... 11
Artikel 2.11 Nevenwerkzaamheden ..... 11
Artikel 2.12 Gesprekken over je functioneren en ontwikkeling ..... 12
Artikel 2.13 Opzegging van je arbeidsovereenkomst ..... 12
Artikel 2.14 Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken AOW-leeftijd ..... 12
Hoofdstuk 3 Je functie en beloning ..... 13
Inleiding ..... 13
Artikel 3.1 Functiegroepen en salaristabellen ..... 13
Artikel 3.2 Toepassing van de salaristabellen (zie ook bijlage 2) ..... 13
Artikel 3.3 Waarneming ..... 15
Artikel 3.4 Plaatsing in een hogere functie ..... 15
Artikel 3.5 Plaatsing in een lagere functie om persoonlijke redenen ..... 15
Artikel 3.6 Plaatsing in een lagere functie om bedrijfsredenen ..... 16
Artikel 3.7 Bevestiging waarneming of overplaatsing ..... 16
Artikel 3.8 Inschaling in de salaristabellen na functieweging ..... 16
Artikel 3.9 Bezwaar- en beroepsprocedure functie-indeling en salarisvaststelling ..... 17
Artikel 3.10 Persoonlijke toeslagen ..... 17
Artikel 3.11 Overwerk en werk op inconveniënte uren ..... 17
Artikel 3.12 Geen overwerk ..... 17
Artikel 3.13 Compensatie in tijd of geld. ..... 18
Artikel 3.14 Eetpauze ..... 18

Artikel 3.15 Overwerkvergoeding ..... 18
Artikel 3.16 Vergoeding voor het werken op inconveniënte uren ..... 18
Artikel 3.17 Optellen van toeslagen en de vergoeding voor onverwacht overwerk ..... 19
Artikel 3.18 Extra inkomen dat wegvalt ..... 19
Artikel 3.19 Functie met bijzonder bezwarende omstandigheden ..... 20
Artikel 3.20 Vakantietoeslag ..... 20
Artikel 3.21 Eindejaarsuitkering ..... 21
Artikel 3.22 Resultaatafhankelijke Beloning (RAB) ..... 21
Artikel 3.23 Levensfasevoucher (tot 1 januari 2027) ..... 22
Artikel 3.24 IKB (vanaf 1 januari 2027) ..... 22
Artikel 3.25 Regeling vervroegd uittreden (RVU) ..... 23
Artikel 3.26 Geen salaris bij verkorte werkweek ..... 23
Hoofdstuk 4 Je pensioen ..... 24
Artikel 4.1 Je pensioen ..... 24
Hoofdstuk 5 Vakantie, verlof, zaterdagen, zondagen en feestdagen ..... 25
Artikel 5.1 De opbouw van je vakantierecht ..... 25
7) Als Brocacef uren volgens lid 6 van dit artikel niet als vakantie-uren aanmerkt, stelt Brocacef na overleg met jou nieuwe data vast waarop je die vakantie-uren alsnog kunt opnemen. ..... 25
Artikel 5.2 Overgangsbepaling leeftijdsvakantierechten ..... 25
Artikel 5.3 Verval en verjaring van vakantie-uren ..... 26
Artikel 5.4 Vakantie-uren bij het einde van je arbeidsovereenkomst ..... 26
Artikel 5.5 Het opnemen van je vakantie ..... 26
Artikel 5.6 Aaneengesloten vakantie en andere opname van vakantie-uren ..... 27
Artikel 5.7 Vakantiedagen en ziekte ..... 27
Artikel 5.8 Afkoop van vakantierechten ..... 28
Artikel 5.9 Bijzonder betaald verlof ..... 28
Artikel 5.10 Bovenwettelijke aanvullingen van Brocacef tijdens aanvullend geboorteverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en betaald ouderschapsverlof ..... 30
Artikel 5.11 Bijzonder betaald verlof in overleg ..... 30
Artikel 5.12 Zaterdagen, zondagen en feestdagen ..... 30
Hoofdstuk 6 Je re-integratie en inkomsten tijdens ziekte ..... 32
Inleiding ..... 32
Artikel 6.1 Aanwezigheidspremie (tijdelijke regeling 2026-2027) ..... 32
Artikel 6.2 Je inkomen in het eerste en tweede ziektejaar ..... 33
Artikel 6.3 Inzet voor je re-integratie ..... 33
Artikel 6.4 Inzet voor herplaatsing in passend werk als je een WGA-uitkering ontvangt ..... 34
Artikel 6.5 Aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of WGA-uitkering na de eerste twee ziektejaren ..... 34

Artikel 6.6 Aanvulling bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (80-100%) en IVA-uitkering na de eerste twee ziektejaren ..... 35
Artikel 6.7 Transitievergoeding en aanvullingen ..... 36
Artikel 6.8 AOW en loon tijdens ziekte. ..... 36
Artikel 6.9 Verhaalsrecht ..... 36
Hoofdstuk 7 Brocacef en de vakbonden ..... 37
Inleiding ..... 37
Artikel 7.1 Duurzaamheidsverslag ..... 37
Artikel 7.2 Arbeidstijdenwet ..... 37
Artikel 7.3 Overleg en informatieverstrekking ..... 37
Artikel 7.4 Vredesplicht ..... 38
Artikel 7.5 Vakbondswerk binnen Brocacef ..... 38
Artikel 7.6 Verlof voor het bestuur van de bedrijfsledengroepen van de vakbonden ..... 39
Artikel 7.7 Rechtsbescherming ..... 39
Artikel 7.8 Verlof voor leden van landelijke overlegorganen ..... 39
Artikel 7.9 Kaderleden bij het cao-overleg ..... 39
Artikel 7.10 Belastingvrije vergoeding vakbondscontributie ..... 39
Artikel 7.11 Werkgeversbijdrage aan de vakbonden ..... 40
Hoofdstuk 8 Werkgelegenheid en bedrijfsontwikkelingen ..... 41
Artikel 8.1 Werkgelegenheid ..... 41
Artikel 8.2 Vacatures ..... 41
Artikel 8.3 Jongeren en kwetsbare personen ..... 41
Artikel 8.4 Organisatiebureau, fusies en reorganisaties ..... 41
Artikel 8.5 Reparatie WW en WGA ..... 41
Hoofdstuk 9 Algemene bepalingen over de cao ..... 43
Artikel 9.1 De looptijd van deze cao ..... 43
Artikel 9.2 Tussentijdse wijziging van deze cao ..... 43
Bijlage 1 Onderhandelingsresultaat ..... 44
Bijlage 2 Salaristabellen ..... 49
Bijlage 3 Beroepsprocedure functie indeling ..... 56
Bijlage 4 Aanvullende harmonisatie-afspraken Mediq ..... 58
Bijlage 5 Overgangsbepaling voor 36-urige werkweek ..... 64
Bijlage 6 RVU-regeling (bedrijfs-AOW) ..... 65
Voorwaarden Regeling bedrijfs-AOW (vervroegde uittreding) ..... 65
Bijlage 7 Dienstroosters en Arbeidsduur Fieldservice onderdeel 'Transport' van Brocacef BV ..... 67

# Algemene inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) vormt de basis voor een langdurige en respectvolle arbeidsrelatie tussen Brocacef en haar medewerkers. Cao-partijen erkennen het belang van wederzijds vertrouwen, gelijke behandeling, transparantie en samenwerking om een gezonde, veilige en stimulerende werkomgeving te creëren. Cao-partijen volgen daarom op de voet de ontwikkelingen rondom de implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid in nationale wetgeving. Brocacef onderschrijft het toepassen van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid zoals vastgelegd in de wet gelijke beloning mannen en vrouwen.

Medewerkers mogen van Brocacef verwachten dat zij zorgt voor eerlijke arbeidsvoorwaarden, een veilige werkplek, ruimte voor ontwikkeling en een respectvolle behandeling. Met plezier, veilig en gezond werken vinden we belangrijk. Wij hebben daarin naar jou toe een zorgplicht. Daarom hebben we een arbeidsomstandighedenbeleid afgesproken met onze ondernemingsraad. Met de vakbonden spreken we ook regelmatig over zaken die te maken hebben met het werk. Van jou verwachten we dat je veilig werkt en bijdraagt aan een prettig werkklimaat.

Het doel van deze cao is het vastleggen van duidelijke afspraken over rechten en plichten voor Brocacef en medewerkers, zodat beide partijen weten waar zij aan toe zijn en gezamenlijk kunnen werken aan het succes van de organisatie én het welzijn van de medewerkers.

Om de cao duidelijker en beter leesbaar te maken, is deze cao door cao-partijen volledig herschreven. Hierbij is zo veel mogelijk weggelaten wat in de wet geregeld is. Teksten zijn gemoderniseerd en soms verplaatst. De indeling is logischer gemaakt. Dit is een intensief traject geweest. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van cao-partijen geweest om arbeidsvoorwaarden te versoberen. Mocht tijdens de looptijd van de cao blijken dat een onderdeel ten onrechte is weggevallen of onjuist is aangepast, dan gaan cao-partijen met elkaar in gesprek over een wijziging van de tekst, waarbij zij de oorspronkelijke tekst als uitgangspunt nemen. Eventuele wijzigingen zullen dan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden aangepast.

Als in de cao staat dat Brocacef een document of informatie schriftelijk aan jou geeft, dan kan dat ook een digitale verstrekking zijn.

# Hoofdstuk 1 Begrippen en afkortingen

## Begrippen

In deze cao zie je verschillende begrippen staan. Dit is de uitleg die cao-partijen daaraan geven:

a) Maandinkomen:

het maandsalaris vermeerderd met de aan jou eventueel toegekende persoonlijke toeslag, de eventuele toeslag voor inconveniënte uren en de eventuele toeslag voor bijzonder bezwarende werkomstandigheden;

b) Maandsalaris:

het voor jou geldende maandsalaris dat volgt uit de salaristabel die aan jouw functiegroep verbonden is;

c) Medewerker:

de persoon in dienst van Brocacef, voor zover de functie van deze persoon is opgenomen in of gezien de aard van de werkzaamheden zou kunnen zijn opgenomen in de lijst met functies op Profit Insite. De medewerker spreken we in deze cao aan met 'je';

d) Ondernemingsraad:

de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

e) Partner:

Je echtgeno(o)t(e) of je geregistreerd partner of een andere persoon met wie je duurzaam samenleeft.

Onder duurzaam samenleven verstaan we de situatie waarin je met een andere persoon dezelfde woning als hoofdverblijf hebt (dit moet blijken uit een inschrijving volgens de Basisregistratie Personen (BRP) op hetzelfde adres) en met wie je een gezamenlijke huishouding voert met de aantoonbare bedoeling deze samenleving voor langere tijd voort te zetten, voor elkaar te zorgen en de kosten te delen. De andere persoon kan niet je een van je ouder(s), kind(eren), broer(s) of zus(sen) zijn. NB in het kader van de pensioenregeling kan een ander partnerbegrip gelden.

f) Roosterinkomen:

het inkomen dat voortvloeit uit het voor jou geldende werkrooster;

g) Uurloon:

- voor zover jouw gemiddelde wekelijkse werktijd 38 uren bedraagt (de norm voor de voltijd arbeidsovereenkomst in deze cao), is je uurloon gelijk aan je maandsalaris gedeeld door 164,67;
- voor zover je gemiddelde wekelijkse werktijd 36 uren bedraagt, is je uurloon gelijk aan je maandsalaris gedeeld door 156;
- voor zover je wekelijkse werkweek 40 uur bedraagt is je uurloon gelijk aan je maandsalaris gedeeld door 173,33;

h) Vakbonden:

de partijen die namens medewerkers van Brocacef deze cao hebben afgesloten;

i) Werkgever:

elk van de partijen die onderdeel zijn van de Brocacef Groep en die met vakbonden deze cao heeft afgesloten (hierna kortweg: 'Brocacef' genoemd).

# Afkortingen

| | |
|---|---|
| AOW | Algemene Ouderdomswet |
| AVV | Alternatief Voor Vakbond |
| BW | Burgerlijk Wetboek |
| CNV | Christelijk Nationaal Vakverbond |
| FNV | Federatie Nederlandse Vakbeweging |
| HR | Human Resources |
| IVA | Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten |
| OR | Ondernemingsraad |
| RVU | Regeling voor vervroegde uittreding |
| SPAWW | Stichting Private Aanvulling WW en WGA |
| UWV | Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen |
| WIA | Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen |
| WGA | Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten |
| WOR | Wet op de ondernemingsraden |

# Hoofdstuk 2 Onze arbeidsrelatie

## Inleiding

Werk je bij Brocacef, dan voeg je waarde toe in de zorgketen.

Binnen Brocacef vinden we het belangrijk dat we op een vriendelijke en respectvolle manier met elkaar omgaan en we over en weer zoveel mogelijk rekening houden met elkaar en elkaars belangen. Onze normen en waarden geven hiervoor de kaders aan, net als de bepalingen in deze cao. Die zijn voor jou en ons bindend.

We verwachten dat je je werk zo goed mogelijk verricht en je de gedragscode en huisregels van Brocacef naleeft. Om je werk goed te kunnen doen geven we werkinstructies en zijn er procedures beschreven. We zorgen met elkaar voor een veilige, prettige, schone werkplek.

We bieden onze informatie zo veel mogelijk digitaal aan jou aan. De cao en HR-regelingen vind je op ons personeelssysteem: Profit Insite. Die is ook toegankelijk via een app die je op je telefoon kunt zetten.

Als je vragen hebt dan kun je terecht bij je leidinggevende of HR.

## Artikel 2.1 Je arbeidsovereenkomst en de cao

1) Als je bij Brocacef in dienst komt, dan krijg je een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Deze kun je terugvinden in je personeelsdossier in Profit Insite. In de arbeidsovereenkomst verwijst Brocacef naar de geldende cao. Deze stelt Brocacef ter beschikking via Profit Insite en kun je downloaden.
2) De wettelijke regels over de arbeidsovereenkomst, de proeftijd en het einde van de arbeidsovereenkomst staan in Titel 10 Burgerlijk Wetboek Boek 7.
3) Je arbeidsovereenkomst geldt voor bepaalde of onbepaalde tijd. In je arbeidsovereenkomst staat wat er voor jou en Brocacef van toepassing is.
4) Je ontvangt van Brocacef je functieprofiel.

## Artikel 2.2 Arbeidsvoorwaarden naar rato

Werk je in deeltijd en/of ben je niet het gehele kalenderjaar in dienst dan gelden de arbeidsvoorwaarden in deze cao (inclusief de RAB) naar rato voor jou, tenzij uit de aard van de arbeidsvoorwaarde of de tekst van de cao iets anders blijkt. Bij een deeltijddienstverband kijken we naar je arbeidsduur en als je niet het hele kalenderjaar in dienst bent, kijken we naar de periode van het jaar dat je wel in dienst was.

## Artikel 2.3 Je arbeidsduur en salaris als je leer- of kwalificatieplichtig bent

1) Ben je leer- of kwalificatieplichtig, dan stemt Brocacef jouw arbeidsduur af op de onderwijsverplichtingen die voor jou gelden.
2) Over de uren waarop je onderwijs volgt om aan jouw leer- of kwalificatieplicht te voldoen ontvang je geen salaris. Je salaris berekenen we op basis van de arbeidsduur die we met jou overeenkomen.
3) Op uren waarop je volgens jouw onderwijsprogramma onderwijs volgt of had moeten volgen, kan Brocacef je niet verplichten om te werken.
4) Werk je op jouw verzoek op een dag of gedurende uren waarop je geen onderwijs hoeft te volgen, dan ontvang je daarvoor het voor jou geldende salaris. Je ontvangt hierover geen overwerktoeslag, tenzij je meer werkt dan de werktijd volgens het voor jou geldende dienstrooster. In dat geval geldt de overwerktoeslag volgens deze cao.

## Artikel 2.4 De proeftijd

1) Tijdens de proeftijd kunnen we kijken of we bij elkaar passen en/of je geschikt bent voor je functie.
2) Bij de proeftijd passen we de wettelijke regels en termijnen toe.
3) Tijdens de proeftijd kunnen zowel jij als Brocacef de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. Er hoeft geen reden te worden opgegeven.

## Artikel 2.5 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Het is mogelijk dat je bij Brocacef meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar krijgt, al dan niet met een onderbreking ertussen. Dat heet een keten. Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat je mag krijgen is beperkt. We volgen hierin de wettelijke regeling. Die staat in artikel 7:668a BW. Brocacef kent in afwijking van de wettelijke regeling wel een totale maximumduur van 24 maanden voor de keten (incl. eventuele onderbrekingen van maximaal 6 maanden) in plaats van 36 maanden.

## Artikel 2.6 Je arbeidsduur en werktijden

1) De gebruikelijke arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst is bij Brocacef 38 uur per week, gemiddeld op jaarbasis. De gemiddelde werkweek van 38 uur bestaat in beginsel uit 5 werkdagen van 8 uur per week met ADV. Ten aanzien van de ADV is artikel 2.7 van toepassing.
2) Op vrijwillige basis kan je kiezen voor een kortere werkweek (deeltijd) of een langere werkweek (tot een maximum van 40 uur zonder ADV), De voorwaarde die hierbij geldt is dat er geen organisatorische bezwaren bestaan tegen jouw keuze.
3) Je werkt volgens vooraf vastgelegde werktijden. Dit noemt Brocacef ook wel een rooster. Over een algemene wijziging van werktijden overlegt Brocacef met de OR. Dit tast de bevoegdheid van vakbonden om over de werktijden te overleggen met Brocacef niet aan. Als je in dagdienst werkt, ligt jouw werktijd tussen 06.00 uur en 23.00 uur.
4) Werk je als chauffeur op de afdeling Transport dan werk je in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 38 uren arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur (nachtdienst).
5) Als je jouw arbeidsduur wilt aanpassen en meer of minder uren wilt gaan werken, kun je daartoe een aanvraag doen bij je leidinggevende. Deze beoordeelt jouw aanvraag in overleg met HR. Als Brocacef je verzoek afwijst, bevestigt Brocacef dit schriftelijk en gemotiveerd aan jou. Als Brocacef je verzoek goedkeurt, past Brocacef je salaris en de overige arbeidsvoorwaarden aan de hand van de nieuwe arbeidsduur aan.
6) Doe je beeldschermwerk, dan zorgt Brocacef ervoor dat je na iedere 2 uur onafgebroken oogcontact met het scherm, 15 minuten kunt pauzeren.

## Artikel 2.7 Arbeidsduurverkorting (ADV)

1) De gemiddelde 38-urige werkweek is een 40-urige werkweek waarbij je 102 uur arbeidsduurverkorting (ADV) per jaar krijg. Van die 102 uren, kun je er zelf 10 inplannen. De overige 92 uur worden in blokken van 8 uur (en in bijzondere situaties van 4 uur) in roosters vastgelegd door Brocacef.
2) Kies je op vrijwillige basis voor een werkweek van 40 uur, dan geldt er voor jou geen ADV als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3) In de roosters spreidt Brocacef de ADV-uren zo breed mogelijk uit over het jaar en over de dagen van de week. Een uitzondering op deze regel is in overleg met je leidinggevende mogelijk voor de vakantieperiodes en rond de jaarwisseling.
4) Brocacef stelt de roosters minimaal een maand vooraf en na overleg met de onderdeelcommissie vast. De roosters gelden 3 maanden.

5) De in lid 1 van dit artikel bedoelde ADV-uren vervallen indien je tijdens die ingeroosterde uren arbeidsongeschikt bent.

6) Indien je in een uitzonderlijke situatie op vaststelde ADV-uren toch moet werken, blijft de aanspraak op die ADV-uren voor jou bestaan. Deze uren stelt Brocacef dan in overleg met jou op een ander moment vast. Ben je op de vervangende uren arbeidsongeschikt, dan heb je recht op compensatie van je ADV-uren.

7) Als je vóór 25 augustus 2008 werkzaam was op basis van een collectieve 36-urige werkweek, zijn de bepalingen van bijlage V op jou van toepassing.

## Artikel 2.8 Uitzendkrachten en andere ingeleende arbeidskrachten

1) Brocacef heeft behoefte aan een flexibele schil aan arbeidskrachten. Brocacef maakt tegelijkertijd terughoudend gebruik van uitzendkrachten en andere ingeleende arbeidskrachten.

2) Het aantal uitzendkrachten bedraagt gemiddeld over een periode van drie maanden niet meer dan 3% van het aantal medewerkers dat bij Brocacef in dienst is. Bij de berekening van dit percentage tellen uitzendkrachten die worden ingezet voor projecten of ter vervanging van arbeidsongeschikte medewerkers niet mee. Cao-partijen kunnen in bijzondere situaties afspraken maken over een tijdelijke overschrijding van het in dit lid genoemde maximumpercentage.

3) Uitzendkrachten zet Brocacef niet langer dan 3 maanden aaneengesloten in.

4) Bij overschrijding van het percentage van 3% als bedoeld in lid 2 van dit artikel, biedt Brocacef aan uitzendkrachten die langer dan drie maanden aaneengesloten werkzaam zijn een arbeidsovereenkomst aan.

5) Onder ingeleende arbeidskrachten in de zin van deze cao verstaat Brocacef: natuurlijke personen die werkzaamheden verrichten binnen Brocacef zonder dat zij een arbeidsovereenkomst hebben met Brocacef. Hieronder vallen niet personen die werkzaamheden verrichten op basis van een overeenkomst van opdracht, aanneming van werk of een andere overeenkomst die Brocacef met een derde (dat niet een uitzendbureau is) heeft gesloten.

6) Brocacef zet ingeleende arbeidskrachten die niet onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen in beginsel niet in voor werkzaamheden die medewerkers van Brocacef normaal gesproken zelf verrichten.

7) Als Brocacef van het uitgangspunt in lid 3 van dit artikel wil afwijken, kan zij ingeleende arbeidskrachten na overleg met de OR inzetten voor een aaneengesloten periode van meer drie maanden. Dit voorafgaande overleg is niet nodig als sprake is van een tijdelijke piek in de werkzaamheden die maakt dat redelijkerwijs niet van de medewerkers van Brocacef kan worden verwacht dat zij het werk zelf uitvoeren.

8) Als Brocacef gebruikmaakt van ingeleende arbeidskrachten, informeert zij de ondernemingsraad over:

   - de naam en het adres van de uitlener(s); én
   - de aard van de werkzaamheden; én
   - de verwachte duur van de inzet; én
   - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten; én
   - het aantal ingeleende arbeidskrachten.

9) Brocacef informeert de OR daarnaast periodiek over de ondernemingen waarmee Brocacef een charterovereenkomst heeft gesloten en de totale kosten die gemoeid zijn met de werkzaamheden op basis van die overeenkomst(en).

10) Uitzendkrachten en andere ingeleende arbeidskrachten moeten zich desgevraagd kunnen legitimeren.

## Artikel 2.9 Indiensttreding van uitzendkrachten

1) Artikel 7:668a lid 2 BW is niet van toepassing op de periode waarin je als uitzendkracht bij Brocacef werkzaam bent geweest in fase A van de ABU-cao of fase 1 of 2 van de NBBU-cao voordat je bij Brocacef in dienst treedt. Deze periode telt niet mee voor de berekening van de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.
2) Kom je na een periode als uitzendkracht in dienst bij Brocacef, dan krijg je in de regel eerst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
3) Als Brocacef je arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 2 van dit artikel voortzet, dan biedt Brocacef je in de regel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan. Is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanwege bedrijfsomstandigheden niet mogelijk, dan kan Brocacef je nog eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. Je krijgt na je periode als uitzendkracht bij Brocacef dus maximaal twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

## Artikel 2.10 Wat we van jou verwachten en jij van ons mag verwachten

1) Brocacef en jij gaan respectvol en zorgvuldig met elkaar om. Van ons beiden wordt verwacht dat wij ons als goed werkgever en goed werknemer gedragen en deze cao naleven. Dat betekent dat we rekening houden met elkaars belangen, open communiceren en ons inzetten om het werk goed en veilig te doen. Zo dragen we samen bij aan een prettige en eerlijke werkomgeving. We zorgen met elkaar voor een veilige, prettige, schone werkplek.
2) We verwachten dat je je werk zo goed mogelijk verricht en je de gedragscode en huisregels van Brocacef naleeft. Om je werk goed te kunnen doen geven we werkinstructies en zijn er procedures beschreven.
3) Voor wat betreft je werk- en pauzetijden houd je je aan je rooster.
4) Er geldt voor jou een geheimhoudingsverplichting ten aanzien van informatie die je door je werk bij Brocacef te weten komt. Dit geldt bijvoorbeeld voor informatie over hoe het bedrijf is ingericht, de grondstoffen die worden gebruikt, hoe deze worden bewerkt, producten, contracten, leveranciers en klanten. Ook nadat je dienstverband bij Brocacef is geëindigd, moet je deze informatie geheim blijven houden.

## Artikel 2.11 Nevenwerkzaamheden

1) Bij Brocacef mag je naast je werk voor Brocacef ook werk voor jezelf of anderen doen. We noemen dit nevenwerkzaamheden.
2) We vragen wel van je om die nevenwerkzaamheden vooraf met ons te bespreken. Op die manier kunnen we nagaan wat de eventuele invloed van die werkzaamheden is voor Brocacef en de functie die je uitoefent.
3) Brocacef kan je alleen verbieden om nevenwerkzaamheden te doen of daar voorwaarden aan verbinden (bijvoorbeeld over de omvang en duur ervan) als daar een goede, objectieve reden voor is. Zo'n reden kan bijvoorbeeld zijn:
    - het bewaken van gezondheid en veiligheid;
    - het voorkomen van overtreding van de Arbeidstijdenwet (bijvoorbeeld als je voltijd werkt bij Brocacef);
    - het beschermen van vertrouwelijke bedrijfsgegevens;
    - het voorkomen van belangenconflicten.
4) Je mag in elk geval geen nevenwerkzaamheden verrichten bij of voor een concurrerend bedrijf.

## Artikel 2.12 Gesprekken over je functioneren en ontwikkeling

1) Binnen Brocacef is continu leren en ontwikkelen belangrijk, zowel professioneel als persoonlijk. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid. Je ontwikkeling is dan ook een vast onderdeel van de gesprekken over je functioneren. In Profit Insite vind je het (online) opleidingsaanbod.
2) Per cyclus van 12 maanden heb je meerdere gesprekken over je functioneren, waarvan een van die gesprekken je beoordelingsgesprek is. Op de datum van je indiensttreding start de eerste 12-maandscyclus. Deze stopt per einde kalenderjaar. Kom je na 1 september in dienst, dan start de gesprekkencyclus per 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

   Voorbeeld a: als je op 1 oktober 2027 in dienst komt (dus tijdens het kalenderjaar), start jouw gesprekkencyclus per 1 januari 2028. Deze eindigt dan op 31 december 2028.

   Voorbeeld b: als je op 4 mei 2027 in dienst komt, start jouw cyclus op 4 mei 2027 eindigt jouw gesprekkencyclus op 31 december 2027.
3) Brocacef stelt periodiek opleidings- en scholingsplannen vast, waarbij zowel jouw wensen als die van Brocacef tot uitdrukking komen.
4) Brocacef kent een studiekostenregeling waarin onder meer regels staan ten aanzien van opleidingen, de kosten daarvan en eventuele terugbetalingsverplichtingen. Voor verplichte scholing geldt er geen terugbetalingsverplichting. Verplichte scholing vindt plaats onder werktijd.

## Artikel 2.13 Opzegging van je arbeidsovereenkomst

1) Als jij of Brocacef je arbeidsovereenkomst wil opzeggen, gelden daarvoor de wettelijke regels en termijnen.
2) Je arbeidsovereenkomst eindigt bij opzegging altijd aan het einde van een kalendermaand, tenzij er sprake is van een opzegging wegens een dringende reden. In dat geval eindigt je arbeidsovereenkomst direct.

## Artikel 2.14 Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken AOW-leeftijd

Je arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op de laatste dag van de maand waarin je jouw AOW-leeftijd bereikt.

# Hoofdstuk 3 Je functie en beloning

## Inleiding

In dit hoofdstuk vind je informatie over functies, salaris en persoonlijke toeslagen. Brocacef vindt het belangrijk dat de weging van functies en indeling plaatsvindt via een transparant systeem en je ook een duidelijke bevestiging krijgt van wat voor jou geldt.

Je leest in dit hoofdstuk ook hoe Brocacef omgaat met je salaris als je - al dan niet tijdelijk - een andere functie vervult.

## Artikel 3.1 Functiegroepen en salaristabellen

1) Brocacef deelt elke functie in een functiegroep in. Dit gebeurt via het ORBA-systeem. Dat is een systeem voor functieclassificatie. De lijst met functies vind je op Profit Insite.
2) Elke functiegroep is gekoppeld aan een salaristabel. Tijdens de looptijd van deze cao gelden de volgende verhogingen van de salarissen en de salaristabellen:
   - Per 1 februari 2026: 2,50%
   - Per 1 augustus 2026: 1,25%
   - Per 1 februari 2027: 1,50%

   Deze verhogingen zijn verwerkt in de salaristabellen. Deze vind je in bijlage 2.
3) Brocacef deelt je in de functiegroep en salaristabel in die bij je functie past.
4) Brocacef bevestigt je schriftelijk:
   a) je functienaam; en
   b) de bijbehorende functiegroep; en
   c) je salaris.

5) Brocacef betaalt je salaris uiterlijk op de laatste dag van elke kalendermaand uit.

## Artikel 3.2 Toepassing van de salaristabellen (zie ook bijlage 2)

1) Ben je vakantiewerker? Dan ontvang je het salaris dat hoort bij jouw leeftijd. Dit nieuwe salaris gaat in vanaf de maand na je verjaardag. De rest van dit artikel is op jou niet van toepassing.
2) Beoordelingsafhankelijke salarisverhoging
   a) Heb je het maximum van jouw salarisschaal nog niet bereikt? Dan kan Brocacef je salaris één keer per jaar verhogen. Hoe verhoging hangt af van:
      - de uitkomst van je beoordelingsgesprek; en
      - de verhouding tussen je huidige salaris en het maximumsalaris van jouw salarisschaal. Dit heet de Relatieve Salaris Positie (RSP).

      De percentages van de salarisverhoging die horen bij de verschillende beoordelings-scores en RSP-niveaus staan in onderstaande tabel.

| Score beoordelingsgesprek | 0 t/m 2,99 | 3,00 t/m 5,99 | 6,00 t/m 7,99 | 8,00 t/m 8,99 | 9,00 tot 10 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Niveau RSP**** | | | | | |
| **< 70%** | 1,75% | 2,75% | 4,00% | 4,75% | 5,25% |
| **70% tot 80%** | 1,25% | 2.50% | 3,50% | 4,25% | 5,00% |
| **80% tot 90%** | 0 | 1,75% | 2,75% | 3,50% | 4,25% |
| **90% tot 100%** | 0 | 1,25% | 2,25% | 3,00% | 3,75% |

| **bij 100%RSP of hoger*** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Score beoordelingsgesprek** | 7,0 | 7,5 | 8,0 | 8,5 | 9,0 | 9,5 | 10 |
| **Eenmalige uitkering** | 0,50% | 0,75% | 1,00% | 1,25% | 1,75% | 2,50% | 3,50% |

* eenmalig uitkeringspercentage.
** RSP = relatieve salarispositie (maandsalaris gedeeld door het maximumsalaris x 100%).

b) Je krijgt de eventuele behoordelingsafhankelijke salarisverhoging nadat een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek hebben plaatsgevonden. De verhoging gaat in op 1 januari van het kalenderjaar dat volgt op het beoordelingsgesprek.

c) Je kunt een beoordelingsafhankelijke salarisverhoging ontvangen totdat je 100% van het maximumsalaris van jouw salarisschaal hebt bereikt.

d) Krijg je een beoordelingsscore van 7 of hoger en zou de salarisverhoging ervoor zorgen dat je boven het maximum van jouw salarisschaal uitkomt? Dan gebeurt het volgende:

- Brocacef verhoogt je salaris tot het maximum van de salarisschaal;
- het gedeelte boven dat maximum ontvang je niet als structurele salarisverhoging,

  maar als een eenmalige uitkering. De eenmalige uitkering is gelijk aan 12 keer het bedrag waarmee je het maximumsalaris zou overschrijden en telt niet mee voor de opbouw van pensioen of voor andere rechten die zijn gebaseerd op je inkomen.

e) Eenmalige uitkering bij het maximum van de salarisschaal

Als je het maximum van jouw salarisschaal hebt bereikt, dan krijg je geen verdere structurele salarisverhoging binnen die schaal. Wel kun je op basis van je beoordeling een eenmalige uitkering ontvangen volgens de tabel. Deze eenmalige uitkering berekent Brocacef over 12 keer je maandsalaris. Deze uitkering telt niet mee voor de opbouw van pensioen of voor andere rechten die zijn gebaseerd op je inkomen.

f) Ben je jonger dan 55 jaar en kun je door een lichamelijke of andere beperking je oorspronkelijke functie niet meer uitvoeren? Of ben je door een beperking minder inzetbaar voor je functie? Dan mag Brocacef in redelijkheid jouw maandsalaris anders vaststellen. Brocacef houdt hierbij rekening met eventuele uitkeringen die je ontvangt op grond van de sociale verzekeringswetgeving.

g) Ben je een arbeidsgehandicapte medewerker, dan stelt Brocacef de beloning voor jouw werk zo vast dat deze ten minste gelijk is aan de beloning van een medewerker zonder handicap die:

- een vergelijkbare functie heeft;
- een vergelijkbare arbeidsprestatie levert; en
- volgens hetzelfde dienstrooster werkt.

h) Is jouw arbeidsprestatie duidelijk lager dan normaal wordt verwacht in jouw functie, dan vraagt Brocacef toestemming aan om af te wijken van het functieloon.

i) Werk je gedurende een maand niet vanwege:

- afwezigheid zonder behoud van salaris;
- militaire dienst;
- schorsing zonder behoud van salaris;
- ongeoorloofd verzuim; of
- indiensttreding of uitdiensttreding;

dan ontvang je geen maandinkomen. Ben je in een maand om bovengenoemde redenen deels afwezig, dan berekent Brocacef de verlaging van je maandinkomen naar rato.

## Artikel 3.3 Waarneming

Neem je tijdelijk volledig de taken waar van een functie die hoger is ingedeeld dan je eigen functie, dan blijf je ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal die horen bij je eigen functie. Je kunt hiervoor wel een extra beloning ontvangen. Dit werkt zo. Neem je gedurende minimaal vier weken achter elkaar volledig de taken waar van een functie die hoger is ingedeeld dan je eigen functie, en is dit niet vanwege vakantie, dan ontvang je voor iedere periode van vier aaneengesloten weken waarin je deze hogere functie volledig waarneemt, een extra uitkering ter hoogte van het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken salarisschalen.

## Artikel 3.4 Plaatsing in een hogere functie

1) Als Brocacef je in een hogere functie plaatst, heet dit promotie. Bij promotie plaatst Brocacef je vanaf de datum van je plaatsing in de hogere functie in de hogere salaristabel. Je ontvangt een bevestiging van je promotie en je nieuwe salaris. Hierbij geldt dat het bedrag van de verhoging van je salaris minimaal gelijk is aan het percentage dat hoort bij de beoordelingsscore 'voldoende/goed' gekoppeld aan je RSP-niveau in je nieuwe salaristabel.

   Als je op het moment van je nieuwe inschaling recht zou hebben gehad op een beoordelingsafhankelijke verhoging in je oude salaristabel, dan verhoogt Brocacef je salaris met deze verhoging voordat de indeling in je hogere salaristabel plaatsvindt.

2) Als je een vaste persoonlijke toeslag hebt op het moment van je promotie, verlaagt Brocacef deze toeslag met hetzelfde bedrag als waarmee je maandsalaris door de promotie stijgt.

## Artikel 3.5 Plaatsing in een lagere functie om persoonlijke redenen

1) Als Brocacef je met inachtneming van de wet- en regelgeving:

- wegens eigen toedoen; en/of
- wegens onbekwaamheid; en/of
- op eigen verzoek

en dus om persoonlijke redenen, in een lager ingedeelde functie plaatst, is dat een demotie.

2) Je indeling in de lagere salaristabel gaat in dit geval met ingang van de daaropvolgende maand. De verlaging van je salaris is het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken salaristabellen.

3) Je nieuwe salaris zal in dit geval niet hoger zijn dan het maximumsalaris van je nieuwe salaristabel.

## Artikel 3.6 Plaatsing in een lagere functie om bedrijfsredenen

1) Als Brocacef je met inachtneming van de wet- en regelgeving wegens bedrijfsredenen in een lagere functie plaatst, is dat een demotie. In dit geval houd je nog twee maanden je huidige salaris op basis van je huidige salaristabel. Daarna deelt Brocacef je in de salaristabel in die bij de lagere functie hoort. Als het om een nieuwe functie gaat, dan vindt de weging en indeling plaats op basis van het ORBA-systeem.
2) Als je nieuwe salaris hoger is dan het maximum van die lagere schaal dan krijg je een persoonlijke toeslag. De toeslag is het verschil tussen beide bedragen. Brocacef verhoogt de toeslag met de algemene loonsverhogingen op basis van deze cao. Zie hiervoor ook artikel 3.8 van deze cao.
3) De persoonlijke toeslag als bedoeld in lid 2 van dit artikel is vast als je die voor 1 mei 2010 al had.
4) In andere gevallen dan bedoeld in lid 3 van dit artikel is de persoonlijke toeslag niet vast. Brocacef bouwt de toeslag dan in 4 jaar af. Hoe die afbouw van de toeslag plaatsvindt, zie je in onderstaande tabel.

| Periode | Percentage van de toeslag |
|---|---|
| 1e jaar | 100% |
| 2e jaar | 75% |
| 3e jaar | 50% |
| 4e jaar | 25% |
| 5e jaar | 0% |

   Als Brocacef je later weer in een hogere schaal plaatst, dan verlaagt Brocacef je persoonlijke toeslag met hetzelfde bedrag als het bedrag waarmee je salaris stijgt.
5) Indien zich een situatie voordoet, als bedoeld in dit artikel, informeert Brocacef de OR hierover zo spoedig mogelijk.

## Artikel 3.7 Bevestiging waarneming of overplaatsing

Als er sprake is van:

- waarneming van; of
- overplaatsing naar een functie in een hogere of lagere functiegroep

bevestigt Brocacef dit mondeling en schriftelijk aan je.

## Artikel 3.8 Inschaling in de salaristabellen na functieweging

1) Functies worden soms opnieuw gewogen. Bijvoorbeeld wegens onderhoud van het functiehuis of wanneer een functie in de praktijk sterk gewijzigd is. Als hierdoor je functie in een andere salarisschaal terecht komt, stelt Brocacef je nieuwe salaris vast volgens de werkwijze in lid 2 van dit artikel. Je nieuwe salaris gaat in op de datum van wijziging.
2) Je nieuwe salaris stelt Brocacef als volgt vast:
   - je krijgt minimaal het minimumsalaris van de tabel, of zoveel meer als nodig is om je oude salaris plus toeslagen te behouden; en
   - als je nieuwe salaris boven het maximum van de tabel uitkomt, krijg je een persoonlijke toeslag voor het verschil. Deze toeslag is vast. Brocacef bouwt die niet af.

## Artikel 3.9 Bezwaar- en beroepsprocedure functie-indeling en salarisvaststelling

1) Als een herweging van een functie leidt tot een andere functie-indeling en/of salarisvaststelling en je bent het met die beslissing niet eens, dan kun je daartegen bezwaar maken. Hoe je dat doet lees je in de Bezwaar- en beroepsprocedure functie-indeling. Die staat in bijlage 3 van deze cao.
2) Je bezwaar kan je indienen binnen 3 maanden nadat de beslissing als bedoeld in lid 1 van dit artikel aan jou bekend gemaakt is. Daarna is er nog beroep mogelijk. Meer informatie hierover lees je in de Bezwaar- en beroepsprocedure functie-indeling. Die staat in bijlage 3 van deze cao.
3) De herwaardering en bijbehorende beloning gaan in op de datum van wijziging. De inschaling na herweging van je functie is geregeld in artikel 3.8 van deze cao.

## Artikel 3.10 Persoonlijke toeslagen

1) Persoonlijke toeslagen volgens deze cao verhoogt Brocacef met hetzelfde percentage als de algemene, structurele loonsverhoging.
2) Persoonlijke toeslagen maken deel uit van je inkomen en tellen mee voor de:
    a) vakantietoeslag; en
    b) extra uitkering; en
    c) pensioengrondslag; en
    d) loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid; en
    e) aanvullingen op WW-uitkeringen; en
    f) uurloonberekening.

## Artikel 3.11 Overwerk en werk op inconveniënte uren

1) Overwerk probeert Brocacef zo veel mogelijk te voorkomen of beperken. Brocacef kan je in redelijkheid overwerk opdragen. De regels over overwerk vind je in het hoofdstuk over arbeidsduur en werktijden.
2) Overwerk is werk dat je in opdracht van Brocacef verricht buiten je normale werkrooster.
3) In de periode van 8 jaar voorafgaand aan je AOW-leeftijd kan Brocacef je niet verplichten om over te werken. Was je op 1 februari 2026 in dienst van Brocacef en 52 jaar of ouder, dan is overwerk voor jou niet verplicht vanaf het moment dat je 55 jaar of ouder bent. Als je op vrijwillige basis gehoor wilt geven aan een verzoek tot overwerk van Brocacef, dan mag dat wel.
4) Er is pas sprake van overwerk als je meer dan één uur langer werkt dan je overeengekomen werkrooster.

## Artikel 3.12 Geen overwerk

In de volgende situaties is er geen sprake van overwerk:

- Tijdens het eerste uur dat je langer werkt dan je overeengekomen werkrooster.
- Extra werk op eigen initiatief en dus niet in opdracht van Brocacef.
- Brocacef verschuift in overleg met jou je uren en dit is uiterlijk voor het einde van je vorige werkdag besproken.
- Je vraagt zelf om je uren te verschuiven en je werkt dus op een ander moment om de gemiste uren in te halen.

- Je werkt om gemiste uren door een verstoring van bedrijfsvoering in te halen en Brocacef betaalt je salaris door.

## Artikel 3.13 Compensatie in tijd of geld.

1) Buiten het rooster gewerkte tijd neem je in beginsel in vrije tijd op binnen twee weken nadat het overwerk heeft plaatsgevonden. Je leidinggevende ziet er op toe dat je dit doet. Dit geldt dan als een verschuiving van werktijd. Je ontvangt dan geen overwerkvergoeding. Als je op inconveniënte uren werkt, geldt er voor jou wel recht op een toeslag voor die uren volgens de tabel in artikel 3.16.
2) Als je de vervangende vrije tijd niet opneemt binnen de in lid 1 van dit artikel genoemde, periode van twee weken, dan is er sprake van overwerk. Je komt dan in aanmerking voor een overwerkvergoeding. Als het overwerk plaatsvond op inconveniënte uren, geldt er voor jou ook recht op een toeslag voor die uren volgens de tabel in artikel 3.16.
3) Je kunt kiezen of je de vergoedingen die bedoeld zijn in lid 2 van dit artikel in tijd of geld wilt laten vergoeden. Kies je voor vergoeding in tijd, dan kan je die tijd opnemen in de lopende maand en de twee daarop volgende maanden. De tijd die na deze periode nog niet door jou is opgenomen, betaalt Brocacef aan je uit, tenzij Brocacef hierover met jou een andere afspraak heeft gemaakt. Je kunt de tijdcompensatie ook gebruiken voor de tijdspaarregeling.

## Artikel 3.14 Eetpauze

Als je een eetpauze hebt buiten je rooster en die pauze is nodig vanwege je overwerk, dan geldt die pauze ook als overwerk.

## Artikel 3.15 Overwerkvergoeding

1) De vergoeding voor een overwerkuur is je uurloon, vermeerderd met een toeslag van 35% van dat uurloon.
2) Als je bent ingedeeld in salaristabel K, dan geldt een toeslag van 50% als je overwerkt op een zaterdag of zondag en 100% als je overwerkt op een feestdag in de zin van deze cao.

## Artikel 3.16 Vergoeding voor het werken op inconveniënte uren

1) Voor het werken op inconveniënte uren gelden de vergoedingen uit onderstaande tabel. Je ziet daarin steeds het uurloon waarbij het vergoedingspercentage is opgeteld.

| tijdstip | ma | di | wo | do | vr | za/zo | feestdag |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 00:00/01:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 01:00/02:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 02:00/03:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 03:00/04:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 04:00/05:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 05:00/06:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 06:00/07:00 | 115% | 115% | 115% | 115% | 115% | 200% | 300% |
| 07:00/08:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 08:00/09:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 09:00/10:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 10:00/11:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 11:00/12:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 12:00/13:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 13:00/14:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 14:00/15:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 15:00/16:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 16:00/17:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 17:00/18:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 18:00/19:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 19:00/20:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 20:00/21:00 | 120% | 120% | 120% | 120% | 120% | 200% | 300% |
| 21:00/22:00 | 120% | 120% | 120% | 120% | 120% | 200% | 300% |
| 22:00/23:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 23:00/24:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |

## Artikel 3.17 Optellen van toeslagen en de vergoeding voor onverwacht overwerk

1) De toeslagen voor overwerk en het werken op inconveniënte uren tellen op tot een maximum van 165%, inclusief de betaling van het uurloon zelf. Voor zaterdag, zondag en feestdagen geldt dat de percentages niet optellen, maar geldt het in de betreffende kolom genoemde percentage.

   Voorbeeld: Werk je op een maandag over van 22-23 uur, dan krijg je niet 35% + 150% = 185%, maar 165%.

2) Als je door Brocacef onverwacht van huis wordt opgeroepen voor overwerk, krijg je daarvoor een extra vergoeding. Deze vergoeding is:

   - eenmaal de overwerktoeslag en de eventuele toeslag voor het eerste inconveniënte uur;
   - tweemaal de overwerktoeslag en de eventuele toeslag voor het eerste inconveniënte uur, indien dit valt op zaterdag of zondag.

## Artikel 3.18 Extra inkomen dat wegvalt

1) Als je:

   - langer dan een jaar hebt gewerkt in wisselende diensten en/of vaak hebt overgewerkt waardoor je extra inkomen had; én
   - dit extra inkomen wegvalt

   dan krijg je tijdelijk een vergoeding op basis van het gemiddelde van je extra inkomen in de laatste 12 maanden. Hoe lang en hoeveel je krijgt, hangt af van hoe lang je op die manier hebt gewerkt. De vergoeding bouwt in de meeste gevallen in stappen af. Waar je recht op hebt lees je in onderstaande tabel.

| Duur van het werk | Periode | Vergoeding van extra inkomen |
|---|---|---|
| Langer dan 1 jaar | Lopende maand en de 2 maanden daarna | 100% |
| Langer dan 3 jaar | Lopende maand | 100% |
| | Maand 1 t/m 4 na de lopende maand | 100% |
| | Maand 5 en 6 na de lopende maand | 75% |
| | Maand 7 na de lopende maand | 50% |
| | Maand 8 na de lopende maand | 25% |
| Langer dan 5 jaar | Lopende maand | 100% |
| | Maand 1 t/m 6 na de lopende maand | 100% |
| | Maand 7 t/m 10 na de lopende maand 75% | 75% |
| | Maand 11 t/m 14 na de lopende maand | 50% |
| | Maand 15 en 16 na de lopende maand | 25% |

## Artikel 3.19 Functie met bijzonder bezwarende omstandigheden

1) Ben je chauffeur, dan vervul je een functie waaraan bijzonder bezwarende omstandigheden zijn verbonden. Hieronder verstaan cao-partijen omstandigheden die, zoals berekend naar de door de AWVN gehanteerde methoden, 14 of meer ORBA punten aan inconveniënten oplevert. Je ontvangt een toeslag voor zolang je chauffeur bent en die bijzonder bezwarende omstandigheden aan je functie verbonden zijn.
2) Bij een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt deze toeslag vanaf 1 februari 2026 € 32,40 bruto per maand. De indexering van deze toeslag is gekoppeld aan de algemene verhogingen van deze cao.
3) Deze toeslag maakt geen deel uit van de grondslag voor de berekening van alle procentuele toeslagen (met uitzondering van de vakantietoeslag en de extra uitkering), van bovenwettelijke uitkeringen en van het pensioen.
4) Bij een aaneengesloten ziekteperiode van meer dan een maand vervalt deze toeslag.

## Artikel 3.20 Vakantietoeslag

1) Je hebt per vol kalenderjaar recht op 8% vakantietoeslag over het twaalfvoudige van het door jou verdiende maandinkomen (exclusief overwerkbeloning) over de maand april in het vakantiejaar. Als cao-partijen een algemene loonsverhoging overeenkomen die ingaat voor 1 mei, dan neemt Brocacef die mee in de berekening van je vakantietoeslag. Treed je in de loop van het kalenderjaar in dienst, dan heb je recht op vakantietoeslag naar rato van de tijd dat je in het kalenderjaar in dienst ben. Bij het ontbreken van een maandsalaris in april, geldt voor jou als grondslag voor de vakantietoeslag het maandsalaris uit de eerste maand na indiensttreding als grondslag. Brocacef betaalt je vakantietoeslag uit in mei.
2) Er geldt een minimaal bedrag dat je per vol kalenderjaar aan vakantieslag ontvangt. Dit minimale bedrag verhoogt Brocacef jaarlijks met de algemene loonsverhoging die cao-partijen afspreken (indexering).

Op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst (38 uur per week), is het minimale bedrag in:

- 2026 € 2.616,- bruto;
- 2027 € 2.655,24 bruto.

De indexering is in de genoemde bedragen voor 2026 en 2027 al verwerkt.

3) Als je op grond van een Sociale Verzekeringsuitkering recht hebt op vakantietoeslag, dan verrekent Brocacef die met de door Brocacef te betalen vakantietoeslag.

4) Brocacef betaalt je vakantietoeslag voor het gehele kalenderjaar uit met de salarisbetaling in mei. Dit is deels een voorschot omdat je in mei nog niet over het hele kalenderjaar vakantietoeslag hebt opgebouwd. Kom je op of na 1 juni van een kalenderjaar in dienst, dan berekent Brocacef je vakantietoeslag over de periode vanaf 1 juni tot en met 31 december van dat kalenderjaar. De vakantietoeslag verrekent Brocacef dan met je eindejaarsuitkering over dat kalenderjaar. Het eventuele positieve verschil betaalt Brocacef dan in december aan je uit.

## Artikel 3.21 Eindejaarsuitkering

1) Ben je in het lopende kalenderjaar in dienst geweest van Brocacef, dan heb je recht op een eindejaarsuitkering. Brocacef betaalt deze uit in december. De uitkering is 8,33% van het totale inkomen dat je in de afgelopen 12 maanden hebt verdiend bij Brocacef.

2) Begin je nieuw bij Brocacef? Dan krijg je alleen een eindejaarsuitkering als je de eerste 6 maanden van je dienstverband succesvol hebt gewerkt. Ga je binnen deze periode van 6 maanden uit dienst, dan ontvang je geen eindejaarsuitkering. Werk je langer dan 6 maanden, dan betaalt Brocacef de eindejaarsuitkering uit die je hebt opgebouwd.

3) Kom je na 1 januari in dienst of ga je vóór 31 december uit dienst, dan krijg je een deel van de eindejaarsuitkering. Brocacef berekent dit deel naar verhouding van het aantal dagen dat je dat jaar in dienst was.

4) Als Brocacef je dienstverband beëindigt vanwege een dringende reden, dan ontvang je over het jaar waarin de einddatum valt, geen eindejaarsuitkering.

## Artikel 3.22 Resultaatafhankelijke Beloning (RAB)

1) Brocacef kent een beloning die afhankelijk is van het behaalde resultaat. Hoe dit werkt, is uitgelegd in de volgende leden van dit artikel.

2) Voor het boekjaar 2026/2027, dat start op 1 februari 2026, en de boekjaren daarna geldt een vast uitkeringspercentage voor de resultaatsafhankelijke beloning. Wat het percentage is, staat in onderstaande tabel:

| **Resultaatdoelstelling** | **Uitkeringspercentage** |
|---|---|
| Gelijk aan budget of tot 5% hoger dan budget | 1,0% |
| 5% tot 15% boven budget | 1,5% |
| 15% of meer boven budget | 2,0% |

3) Voor de uitvoering van deze beloning gelden de volgende regels:

   a) Uitgangspunt voor de resultaatdoelstelling zal altijd het resultaat zijn van Brocacef Groep NV. De definitie van resultaatdoelstelling luidt: het gebudgetteerde resultaat voor interest en belasting (EBIT) te verhogen met 1%, exclusief niet gebudgetteerd resultaat uit acquisities en exclusief non-operative result. Indien in het budget rekening is gehouden met uitbetaling van de beloning, zal Brocacef het resultaat eerst met dit bedrag verhogen als basis voor de EBIT.

   b) Alleen als Brocacef de doelstelling behaalt, dan ontvang je een de RAB. Deze beloning vindt plaats in de vorm van een eenmalige uitkering.

c) Deze uitkering is een percentage van 12 keer je bruto maandsalaris, inclusief welvaartsvaste persoonlijke toeslagen. Brocacef berekent dit over de periode februari tot en met januari van het betreffende boekjaar.

d) Je krijgt deze uitkering alleen als je minstens 6 maanden van het budgetjaar bij Brocacef (of een onderneming onder de cao Brocacef) in dienst bent geweest.

e) Brocacef betaalt de uitkering binnen één maand na vaststelling van de jaarrekening van Brocacef Groep over dat boekjaar.

f) Wijzigt je arbeidsduur tijdens het boekjaar, bijvoorbeeld door deeltijdwerk, ouderschapsverlof of maak je gebruik van verlof op basis van je levensfasevoucher (tot 2027) of IKB (vanaf 2027), dan houdt Brocacef hier rekening mee bij het vaststellen van je uitkering.

g) Ben je korter dan twee maanden ziek in het boekjaar, dan betaalt Brocacef de volledige uitkering.

h) Ben je langer dan twee maanden ziek, dan ontvang je de uitkering naar verhouding van het aantal maanden dat je hebt gewerkt. Werk je tijdens ziekte gedeeltelijk, dan ontvang je de uitkering naar verhouding van het deel dat je hebt gewerkt.
De uitkering telt niet mee als salaris. Zij hoort ook niet bij je pensioengevend salaris en vormt geen basis voor vakantietoeslag, eindejaarsuitkering of andere arbeidsvoorwaarden.

i) Kom je in aanmerking voor een andere resultaatsafhankelijke beloningsregeling, dan kun je geen aanspraak maken op deze regeling uit de cao Brocacef.

## Artikel 3.23 Levensfasevoucher (tot 1 januari 2027)

Omdat elke levensfase anders is, kan je keuzes maken ten aanzien van je arbeidsvoorwaarden. Brocacef faciliteert je hierbij met de levensfasevoucher. Dit geldt tot en met 31 december 2026.

Zo werkt dit:

- Jaarlijks is er voor jou een individueel budget beschikbaar. We kennen je dit budget toe in de vorm van een levensfasevoucher.
- Met de levensfasevoucher kun je zelf kiezen welke arbeidsvoorwaarden het beste bij jouw levensfase passen.
- Het budget is 1,25% van 12 maal je bruto maandsalaris inclusief een eventuele persoonlijke toeslag.
- Je jaarbudget is gemaximeerd op het maximumsalaris waarover we de cao-verhogingen toepassen.
- Als je je jaarbudget niet opmaakt, neem je het restant mee naar het daaropvolgende jaar.
- Het budget betalen we niet aan je uit. Ook niet deels. Als je uit dienst gaat, vervalt je resterende budget.
- Meer informatie over de levensfasevoucher en hoe je dit kunt gebruiken, lees je in de HR-regeling ‘Levensfasevoucher’.

## Artikel 3.24 IKB (vanaf 1 januari 2027)

1) Vanaf 1 januari 2027 kent Brocacef geen levensfasevoucher meer. Vanaf die datum geldt er in plaats daarvan een individueel keuzebudget (IKB) waarbij de opbouw en doelen hetzelfde blijven.

2) Het IKB sluit aan bij de behoefte aan meer levensfaseregie door medewerkers waarbij iedereen kan verschillen in behoeftes, ongeacht de leeftijdscategorie. Een werkgroep van cao-partijen werkt de IKB-regeling samen nader uit.

## Artikel 3.25 Regeling vervroegd uittreden (RVU)

1) Als je op 1 augustus 2024 minimaal 10 jaar bij Brocacef hebt gewerkt, kun je op basis van 'geen recht/geen plicht' gebruik maken van de tijdelijke RVU. Je krijgt dan de keuze om (maximaal) 36 maanden direct voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met een financiële tegemoetkoming binnen de fiscale begrenzingen.
2) De RVU-regeling van Brocacef is afgesproken tot 1 augustus 2027 en hiervoor is een totaalbudget beschikbaar van € 200.000,- per jaar. Het vrijgestelde bedrag past Brocacef toe naar rato van je contracturen.
3) De regeling en alle voorwaarden staat verder uitgewerkt in de RVU-regeling. Deze staat in bijlage 6 bij deze cao.

## Artikel 3.26 Geen salaris bij verkorte werkweek

1) Artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek geldt. Toch hoeft Brocacef je salaris niet door te betalen over uren waarin je niet werkt door de invoering van een verkorte werkweek (zoals bij werktijdverkorting) door Brocacef wordt, waaronder ook een zogenaamde 0-urenweek valt.
2) Als Brocacef een verkorte werkweek invoert, dan informeert Brocacef de vakbonden hier tijdig over. Ook overlegt Brocacef met de vakbonden over een mogelijke aanvulling van de WW-uitkering tot 100% van je netto-inkomen.
3) Voor de verkorte werkweek geldt deze regeling op basis van artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA), of een nieuwe regeling in het Burgerlijk Wetboek of enige andere wet die daarvoor in de plaats komt en hierop van toepassing is.
4) Als de wettelijke regels hierover veranderen, overleggen Brocacef en de vakbonden met elkaar over het aanpassen van deze regeling.

# Hoofdstuk 4 Je pensioen

## Artikel 4.1 Je pensioen

1) Brocacef heeft in overleg met de vakbonden een collectieve pensioenregeling afgesloten. Jij neemt hieraan verplicht deel.
2) De pensioenpremie betalen Brocacef en jij samen.
3) De volledige regeling vind je in het pensioenreglement op de website van het pensioenfonds (www.brocacefpensioenfonds.nl) en op het intranet. Hieronder lees je de belangrijkste elementen (2025):
    - de pensioenregeling is een CDC-regeling;
    - de totale vaste pensioenpremie is 33,4% van de pensioengrondslag;
    - jij betaalt 5,8% van de pensioengrondslag. Brocacef betaalt 27,6%;
    - het streef-opbouwpercentage is 1,875%. Dit is gebaseerd op een pensioenleeftijd van 68 jaar.
4) Over belangrijke wijzigingen inzake jouw recht en/of jouw premiebetaling zal Brocacef overleg plegen met de vakbonden.

# Hoofdstuk 5 Vakantie, verlof, zaterdagen, zondagen en feestdagen

## Artikel 5.1 De opbouw van je vakantierecht

1) Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2) Je hebt recht op vijf keer je wekelijkse arbeidsduur aan vakantie per vol kalenderjaar. Dit bestaat uit je wettelijke vakantie-uren: viermaal je wekelijke arbeidsduur en je bovenwettelijke vakantie-uren: eenmaal je wekelijke arbeidsduur. Voor vakantie en ziekte zie artikel 5.7.

   Voorbeeld: als je arbeidsduur 38 uur per week is, heb je 152 uur wettelijke vakantie en 38 uur bovenwettelijke vakantie.
3) Je bouwt geen vakantie-uren op over de tijd waarin je geen salaris ontvangt omdat je niet werkt.
4) Op de in lid 3 van dit artikel genoemde regel bestaat een paar uitzonderingen. In de volgende situaties bouw je toch vakantie-uren op over de periode waarin je niet werkt en daardoor geen recht hebt op salaris:
   a) je leeft een wettelijke verplichting of verbintenis na ten aanzien van de verdediging van ons land of openbare de orde, zonder dat voor jou sprake is van een opkomstplicht voor eerste oefening;
   b) je hebt onbetaald verlof dat is gebaseerd op jouw saldo niet-genoten vakantiedagen dat je vorige werkgever aan jou heeft uitbetaald bij het einde van je arbeidsovereenkomst met die werkgever;
   c) je neemt met toestemming van Brocacef deel aan een door jouw vakbond georganiseerde bijeenkomst;
   d) Je bent met zwangerschaps- of bevallingsverlof.
   e) je volgt scholing waartoe Brocacef je volgens de wet in de gelegenheid moet stellen die te volgen en bent op 1 mei van het kalenderjaar jonger dan 18 jaar én niet meer leerplichtig. In dit geval geldt de uitzondering voor de scholingstijd.
5) Dagen waarop je niet hebt gewerkt om een redenen die is genoemd in lid 4 a t/m d van dit artikel gelden niet als vakantiedagen.
6) Als de situatie als bedoeld in lid 4 sub van dit artikel of in het bijzonder verlof bij overlijden volgens artikel 5.9 lid 3, pas ingaat tijdens vastgestelde vakantie-uren, gelden het volgende. De uren waarop jouw verhindering om te werken zich voordoet beschouwt Brocacef wel als vakantie-uren als je Brocacef niet vóór het begin van die vastgestelde vakantie-uren hebt medegedeeld dat de verhindering zich zou voordoen. Je hoeft de verhindering niet vooraf mee te delen als deze komt doordat je ziek bent of je over die dagen een wettelijke uitkering wegens ziekte hebt ontvangen.
7) Als Brocacef uren volgens lid 6 van dit artikel niet als vakantie-uren aanmerkt, stelt Brocacef na overleg met jou nieuwe data vast waarop je die vakantie-uren alsnog kunt opnemen.

## Artikel 5.2 Overgangsbepaling leeftijdsvakantierechten

1) Als je:
   - voor 1 januari 2010 al in dienst was; én
   - op 31 december 2009 40 jaar of ouder was

   heb je recht op extra vakantie-uren volgens onderstaande tabel. Dit zijn je leeftijdsvakantierechten.

| Leeftijd per 31-12-2009 | Aantal uren per 1-1-2010 |
|---|---|
| 40-44 jaar | 20 |
| 45-49 jaar | 40 |
| 50-54 jaar | 60 |
| 55-59 jaar | 120 |
| 60 jaar | 160 |

2) De in de tabel in lid 1 genoemde uren gelden voor een voltijd werkweek (38/40 uur). Als je in deeltijd werkt, gelden de uren naar rato. Je hebt aanspraak op de toegekende uren tot de dag waarop je arbeidsovereenkomst volgens deze cao eindigt wegens het bereiken van je AOW-gerechtigde leeftijd

3) Als je 63 en 64 jaar bent, heb je jaarlijks de mogelijkheid om te kiezen of je je leeftijdsvakantierechten wilt inzetten om een 4-daagse werkweek mogelijk te maken. Brocacef rooster de uren dan gelijk over het jaar in. Je keuze moet je tijdig aan je leidinggevende doorgeven.

## Artikel 5.3 Verval en verjaring van vakantie-uren

1) Je wettelijke vakantie-uren vervallen een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Deze regel geldt niet als je vakantie-uren spaart en je hierover met Brocacef een afspraak hebt gemaakt. Deze regel geldt ook niet voor extra vakantie-uren die je spaart volgens de verlofspaarregeling die cao-partijen zijn overeengekomen.

   Voorbeeld: de wettelijke vakantie-uren die je in 2025 opbouwt, kun je uiterlijk tot 1 juli 2026 opnemen.

2) Je bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd.

3) Brocacef wijst tijdig op het verval en de verjaring van vakantie-uren.

4) Vakantie-uren die zijn vervallen of verjaard kun je niet meer opnemen of sparen. Deze betaalt Brocacef ook niet meer aan je uit als je uit dienst gaat.

## Artikel 5.4 Vakantie-uren bij het einde van je arbeidsovereenkomst

1) Ga je uit dienst, dan maakt Brocacef een herberekening van de vakantie-uren waarop je recht hebt in dat jaar. Dat kan leiden tot een uitbetaling van uren of (bij te veel opgenomen uren) een verrekening met je eindafrekening.

2) Als je uit dienst gaat stelt Brocacef je in de gelegenheid jouw resterende vakantiedagen op te nemen;

3) Brocacef mag je niet verplichten vakantie op te nemen tijdens de opzegtermijn;

4) Als je uit dienst gaat, krijg je van Brocacef een verklaring waarop staat hoeveel vakantiedagen aan jou zijn uitbetaald bij de eindafrekening. In die verklaring vermeldt Brocacef niet andere opgespaarde rechten.

## Artikel 5.5 Het opnemen van je vakantie

1) Vakantie neem je op in uren. Hierbij gelden deze spelregels:

   a) Neem je wettelijke vakantie-uren zoveel mogelijk op in het jaar waarin je ze opbouwt. Als dat niet lukt, dan mag je ze tot 1 juli van het volgende kalenderjaar alsnog opnemen. Vakantierechten die op dat tijdstip niet hebt kunnen opnemen om medische – of bedrijfsredenen, stelt Brocacef in overleg met jou volgens jouw wens vast.

   b) De in lid 1 sub a van dit artikel genoemde regel geldt niet als je vakantiedagen spaart voor een bezoek aan een in het buitenland gevestigde (groot)ouder, (klein)kind, broer of zus en je hierover met Brocacef een afspraak hebt gemaakt of die je spaart volgens de verlofspaarregeling die cao-partijen zijn overeengekomen.

c) Als jij vanwege je geloofs- of levensovertuiging geen Christelijke feestdagen viert, maar voor jou een andere feestdag belangrijk is vanwege een persoonlijke, culturele of religieuze betekenis en je wilt op zo'n andere feestdag vakantie-uren op nemen, dan krijg je op die dag voorrang ten opzichte van andere collega's die op die dag vakantie-uren willen opnemen. Bespreek dit dan tijdig met je leidinggevende en je team.

## Artikel 5.6 Aaneengesloten vakantie en andere opname van vakantie-uren

1) Je mag als je dat wilt elk jaar drie weken aaneengesloten vakantie opnemen in de periode van juni tot en met september. Als je langer op vakantie wilt, overleg dan vooraf met je leidinggevende. Brocacef moet alle mogelijkheden onderzoeken om die extra vakantie mogelijk te maken en mag die extra vakantie alleen weigeren bij gewichtige redenen. Als de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag of met een feestdag, dan stelt Brocacef in overleg met jou vast wanneer je die dag alsnog zult genieten.
2) Je kunt tot 15 januari je aaneengesloten vakantie voor de periode juni tot en met september aanvragen.
3) Vanaf 15 januari heeft Brocacef 4 weken de tijd om de vakantieplanning voor de periode juni tot en met september rond te maken. Brocacef houdt bij die planning hierbij zoveel mogelijk rekening met de opgegeven wensen en overlegt zo nodig met de medewerkers die aanvragen hebben gedaan. Brocacef kijkt ook naar het bedrijfsbelang. Zodra de termijn van 4 weken voorbij is, maakt Brocacef de vakantieplanning bekend. Doet Brocacef dit niet, dat kan je ervan uit gaan dat jouw vakantie is goedgekeurd volgens jouw aanvraag.
4) Als je jouw aaneengesloten vakantie aanvraagt buiten de periode van juni tot en met september laat Brocacef je binnen twee weken weten of je vakantieaanvraag is goedgekeurd. Doet Brocacef dit niet of te laat, dan is je gewenste vakantie goedgekeurd.
5) In alle gevallen geldt uiteraard dat je vakantiesaldo voldoende moet zijn om vakantie op te kunnen nemen.
6) Als je een andere vakantie wilt opnemen, vraag je die vier weken tot drie dagen van tevoren aan. Brocacef beslist binnen een dag op je aanvraag.
7) In bijzondere gevallen mag Brocacef met instemming van de OR elk kalenderjaar twee vaste dagen aanwijzen als vakantie. Dat gebeurt aan het begin van dat kalenderjaar. Brocacef houdt de daarmee corresponderende uren in op je vakantiesaldo.
8) Als Brocacef je vakantie weigert, licht Brocacef je dit schriftelijk toe.

## Artikel 5.7 Vakantiedagen en ziekte

1) Dagen of gedeelten van dagen waarop je tijdens een vastgestelde vakantie ziek bent, gelden niet als vakantie.
2) Zowel bij volledige als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouw je volledig je wettelijke en je bovenwettelijke vakantie-uren op. Je bouwt dus vakantie-uren op alsof je niet arbeidsongeschikt bent.
3) Als je arbeidsongeschikt bent en vakantie wilt opnemen, dan ben je verplicht die vakantie aan te vragen. Zowel bij volledige als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid schrijft Brocacef dan bovenwettelijk vakantie-uren af alsof je niet arbeidsongeschikt bent. Wettelijke vakantie-uren kan Brocacef in een concreet geval alleen afschrijven met jouw expliciete instemming.

## Artikel 5.8 Afkoop van vakantierechten

1) Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst kan je jouw opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren laten uitbetalen. Dit geldt niet voor je wettelijke vakantie-uren.
2) De hoogte van de uitbetaling als bedoeld in lid 1 van dit artikel stelt Brocacef vast op basis van het voor jou geldende uurloon op het moment van uitbetaling, inclusief een eventuele persoonlijke toeslag, vermeerderd met de vakantietoeslag en de extra uitkering daarover.

## Artikel 5.9 Bijzonder betaald verlof

1) Er zijn situaties waarin je betaald verlof of een aanvulling op een uitkering krijgt van Brocacef. In onderstaande tabel lees je wanneer dat zo is, hoelang het verlof duurt en of er bijzondere voorwaarden gelden. Staat er niks bij de bijzonderheden, dan gaat het om betaald verlof waarbij je jouw salaris doorbetaald krijgt.
2) In alle gevallen geldt dat je het bij Brocacef meldt als je verlof wilt opnemen. Liefst zo lang mogelijk vooraf en minimaal 1 dag vooraf.
3) Brocacef kan om bewijs vragen ten aanzien van een gebeurtenis, bijvoorbeeld ten aanzien van de dag(en) waarop die gebeurtenis valt.

| In onderstaande situaties krijg je verlof | Zo lang duurt je verlof | Deze bijzonderheden zijn van toepassing (betaling/voorwaarden) |
|---|---|---|
| Overlijden van je echtgenoot of kind of pleegkind uit je eigen gezin | Vanaf dag van overlijden t/m dag van de uitvaart | Zie ook artikel 5.1 lid 6 |
| Overlijden van je kind/pleegkind (niet uit je eigen gezin), ouder, schoonouder, schoonzoon/-dochter, broer of zus | 1 dag bij het overlijden en 1 dag bij de uitvaart | Je krijgt de tussenliggende dagen alleen betaald vrij als je de uitvaart in je eentje moet regelen<br><br>Zie ook artikel 5.1 lid 6 |
| Overlijden van je zwager, schoonzus, grootouder of kleinkind, en grootvader of grootmoeder van de echtgenoot/echtgenote | 1 dag | Zie ook artikel 5.1 lid 6 |
| Je gaat in ondertrouw | 1 dag | |
| Je trouwt of gaat een geregistreerd partnerschap aan | 2 dagen | Deze dagen neem je op, op de dag van of de dag rondom de gebeurtenis op. |
| Je (pleeg)kind, ouder, schoonouder, broer, zus, zwager, schoonzus of kleinkind trouwt of gaat een geregistreerd partnerschap aan. | 1 dag | |
| Je bent 24 of 40 jaar getrouwd | 1 dag | |
| Je ouders of schoonouders zijn 24, 40 of 50 jaar getrouwd | 1 dag | |
| Je grootouders zijn 50 of 60 jaar getrouwd | 1 dag | |

| | | |
|---|---|---|
| Geboorteverlof (bevalling van je partner) | De benodigde tijd op dag zelf + 1 week geboorteverlof (binnen 4 weken) | |
| Aanvullend geboorteverlof als je partner bevalt | Wettelijk verlof 5 weken (binnen 6 maanden na geboorte) | UWV betaalt 70% van het max dagloon. Er kan een aanvulling gelden. Zie daarvoor artikel 5.10. |
| Adoptie- of pleegzorgverlof | Wettelijk verlof 6 weken | UWV betaalt 70% van het max dagloon. Er kan een aanvulling gelden. Zie daarvoor artikel 5.10. |
| Betaald ouderschapsverlof | Wettelijk verlof 9 weken | UWV betaalt 70% van het max dagloon. Er kan een aanvulling gelden. Zie daarvoor artikel 5.10.<br><br>Als je jouw ouderschapsverlof niet opneemt in de vorm van een aaneengesloten periode, vindt de inroostering plaats in goed onderling overleg tussen jou en je leidinggevende. Hierbij kunnen jullie om feestdagen heen roosteren.<br><br>Tijdens je wettelijk ouderschapsverlof loopt de pensioenopbouw door alsof je geen verlof hebt, op voorwaarde dat je zelf de betaling van het werknemersdeel van de pensioenpremie voortzet. |
| De Priesterwijding of Grote Professie van je kind, broer of zus | 1 dag | |
| Je verhuizing | 2 dagen | |
| Arts- of ziekenhuisbezoek | Max. 2 uur (meer bij uitzondering) | Dit soort bezoeken plan je buiten werktijd of aan de randen van je werkdag. Alleen als het niet mogelijk is de arts of het ziekenhuis in je vrije tijd te bezoeken, krijg je dit verlof. |
| Pensioen in zicht cursus | In het laatste jaar voor je jouw AOW-leeftijd bereikt, kan je een pensioencursus volgen van maximaal vijf dagen. | Van de vijf dagen als bedoeld in lid 1 gelden twee dagen als vakantiedagen die we afschrijven van je vakantiesaldo. De andere drie dagen zijn als betaald verlof. |

| | | |
|---|---|---|
| Je kunt niet werken vanwege de vervulling van een aan jou persoonlijk opgelegde, wettelijke verplichting die buiten jouw schuld is ontstaan | Een door Brocacef naar billijkheid te bepalen tijd met een maximum van twee dagen | |
| Je kunt niet werken omdat je vormings- of scholingsonderwijs volgt, zoals:<br>• een opleiding die in het belang is van jouw functie of functie die je gaat vervullen;<br>• een vormingscursus;<br>• een combinatie van opleiding en vorming. | Een door Brocacef naar billijkheid te bepalen tijd met een maximum van twee dagen | Je bent vrij om het programma en het opleidingsinstituut staan te kiezen.<br><br>De nadere uitwerking van opleidingsbeleid vindt plaats in overleg tussen Brocacef en de OR. |

## Artikel 5.10 Bovenwettelijke aanvullingen van Brocacef tijdens aanvullend geboorteverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en betaald ouderschapsverlof

1) Tijdens aanvullend geboorteverlof, het adoptie- en pleegzorgverlof en betaald ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 5.9 van deze cao vult Brocacef de wettelijke uitkering van UWV van 70% van het gemaximeerde dagloon aan tot 100% van het gemaximeerde dagloon.
2) De aanvulling als bedoeld in lid 1 van dit artikel geldt voor nieuwe aanvragen die zijn gedaan op of na 1 februari 2026 en is onderdeel van de grondslag voor het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de pensioenopbouw (zowel het werkgevers- als het werknemersdeel van de pensioenpremie loopt door).
3) Tijdens het wettelijk kortdurend zorgverlof betaalt Brocacef je bruto salaris volledig door. Bij samenloop van calamiteitenverlof met zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag en gaat dit over in zorgverlof.

## Artikel 5.11 Bijzonder betaald verlof in overleg

Brocacef kan jou op jouw verzoek (naast de bestaande wettelijke- en cao-regelingen over verlof) in bijzondere gevallen betaald verlof toekennen als Brocacef dat verlof in dat geval noodzakelijk vindt. Of hiervan sprake is, beslist de leidinggevende in overleg met de HR-business partner.

## Artikel 5.12 Zaterdagen, zondagen en feestdagen

1) In deze cao zijn feestdagen de christelijke en andere feestdagen die niet op een zaterdag of zondag vallen. Dit zijn:
    a. Nieuwjaarsdag
    b. Tweede Paasdag
    c. Hemelvaartsdag
    d. Tweede Pinksterdag
    e. Eerste en Tweede Kerstdag
    f. De dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd
    g. 5 mei (alleen in lustrumjaren, dus eens in de 5 jaar)

2) Je hoeft op zaterdagen, zondagen en feestdagen meestal niet te werken, tenzij in je rooster staat dat je wel moet werken.
3) Als de feestdag niet op een zaterdag of zondag valt en je op die feestdag niet hoeft te werken, betaalt Brocacef je roosterinkomen volledig door.
4) In deze cao geldt het volgende:
    a. Zondagen en feestdagen lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur.
    b. Eerste Kerstdag begint al op 24 december om 19.00 uur.
    c. Nieuwjaarsdag begint al op 31 december om 19.00 uur.

# Hoofdstuk 6 Je re-integratie en inkomsten tijdens ziekte

## Inleiding

Als je door ziekte, zwangerschap of bevalling niet kunt werken gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Als je in dienst bent bij Brocacef en ziek bent, betaalt Brocacef je loon volledig of deels door tijdens de eerste twee ziektejaren (104 weken). Soms heb je recht op een aanvulling. Als de wachttijd van 104 weken voorbij is, kan het zijn dat je een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt van UWV. UWV toetst of je daarvoor in aanmerking komt.

In dit hoofdstuk lees je wat je rechten en verplichtingen zijn.

## Artikel 6.1 Aanwezigheidspremie (tijdelijke regeling 2026-2027)

1) Deze aanwezigheidspremie is bedoeld om bewustwording rondom inzetbaarheid te stimuleren en onnodige (frequente) ziekmeldingen te voorkomen, die opgevangen kunnen worden door andere regelingen. De regeling vormt een aanvulling op bestaande verlof- en ondersteuningsmogelijkheden je te ondersteunen wanneer persoonlijke omstandigheden tijdelijk invloed hebben op je inzetbaarheid en draagt bij aan een gezonde en duurzame werkcultuur.

2) De regeling geldt vanaf 1 februari 2026 t/m 31 december 2027. Ziekmeldingen vóór 1 februari 2026 tellen niet mee. De regeling is tijdelijk. Cao-partijen evalueren deze na afloop.

3) Staffel en hoogte van de premie:

| Aantal ziekmeldingen in kalenderjaar | Eenmalige premie bij een dienstverband van tenminste 6 maanden of langer per kalenderjaar (netto) | Eenmalige premie bij een dienstverband van minder dan 6 maanden per kalenderjaar (netto) |
|---|---|---|
| 0 ziekmeldingen | € 350 | € 350 |
| 1 ziekmelding | € 350 | € 150 |
| 2 ziekmeldingen | € 150 | € 0 |
| 3 of meer ziekmeldingen | € 0 | € 0 |

4) De genoemde bedragen zijn nettobedragen. Betaling van de premie vindt in de maand januari plaats na afloop van het betreffende kalenderjaar. Brocacef wijst de premie, voor zover fiscaal mogelijk en gebruikelijk, aan als eindheffingsloon binnen de werkkostenregeling.

5) De premie maakt geen onderdeel uit van de grondslag voor structurele looncomponenten.

6) Als je tijdens het kalenderjaar in dienst komt of uit dienst gaat, geldt dat Brocacef de eenmalige premie naar rato vaststelt van het aantal maanden dat je in dat kalenderjaar (i.e. 12 maanden) in dienst zijn. Als je na 1 februari 2026 uit dienst bent getreden valt je alsnog onder de werkingssfeer van deze regeling en (voorzover van toepassing) ontvang je een nabetaling.

7) Definities:

   a) Een ziekmelding betreft één ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid, ongeacht de duur ervan.
   b) Het aantal ziektedagen binnen één ziekmelding is niet relevant.
   c) Splitsingen in registraties door administratieve redenen tellen als één ziekmelding indien geen herstel heeft plaatsgevonden.
   d) Niet-medisch verzuim (bijv. verlof) telt niet mee als ziekmelding.

8) Ziekmeldingen tellen niet mee indien deze, op basis van een advies van de bedrijfsarts, vallen onder één van de onderstaande categorieën:

   a) Ziekte of afwezigheid gerelateerd aan zwangerschap, bevalling of orgaandonatie, inclusief zwangerschaps- en bevalling gerelateerde medische klachten;
   b) Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een bedrijfsongeval (niet verwijtbaar);
   c) Medisch noodzakelijke afwezigheid die voortvloeit uit een structurele of chronische aandoening, waarbij frequente of langdurige afwezigheid onvermijdelijk is;
   d) Ziekte die volgens de bedrijfsarts direct samenhangt met een chronische aandoening of beperking, als bedoeld in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte;
   e) Situaties waarin je door quarantaine of wettelijke maatregelen geen keuze hebt om te werken.

   Indien je meent dat een ziekmelding onder een uitzondering valt, kan deze binnen 6 weken na de ziekmelding een verzoek indienen bij HR via een standaardformulier op Profit Insite.

   Je hoeft aan HR geen medische informatie te verstrekken. HR verwerkt uitsluitend het aantal geregistreerde ziekmeldingen en de terugkoppeling van de bedrijfsarts of een uitzondering wel of niet van toepassing is. Het oordeel van de bedrijfsarts is leidend.

9) In situaties waarin toepassing van deze regeling leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst kan Brocacef ten gunste van jou van deze regeling afwijken. Terugkoppeling aan de vakbonden zal plaatsvinden tijdens de evaluatie na afloop van de regeling.

## Artikel 6.2 Je inkomen in het eerste en tweede ziektejaar

1) Tijdens je eerste twee ziektejaren ontvang je inkomen volgens onderstaande tabel:

| Periode | Percentage van bruto-inkomen |
|---|---|
| Eerste zes maanden | 100% |
| Na eerste zes maanden tot maximaal 24e maand (104 weken) | 70% + 20% aanvulling bij naleving Wet verbetering poortwachter |

## Artikel 6.3 Inzet voor je re-integratie

1) Als je ziek wordt, volgen Brocacef en jij ten aanzien van re-integratie de regels van de Wet Verbetering Poortwachter. Het advies van de bedrijfsarts is daarbij leidend.
2) Re-integratie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We zullen ons samen inzetten om je terugkeer naar het werk mogelijk te maken of dat nu in je eigen werk is of (tijdelijk) in ander passend werk. Passend werk is werk dat past bij je opleiding, ervaring, vaardigheden en inkomen.

3) Soms kan re-integratie ook plaatsvinden bij een andere werkgever. Dit gebeurt dan in goed onderling overleg met de bedrijfsarts en jou. Dit kan ook een detachering van maximaal 3 maanden bij een andere werkgever zijn. Als je naar aanleiding van je re-integratie op basis van een arbeidsovereenkomst extern een functie aanvaardt en uit dienst gaat van Brocacef, betaalt Brocacef je een beëindigingsvergoeding. Deze berekent Brocacef door de aanvullingsbedragen die je volgens artikel 6.5 van de cao nog ontvangen zou hebben als je in dienst was gebleven, op te tellen en als een bedrag ineens uit te keren.

4) Als Brocacef jou passend werk aanbiedt in het kader van je re-integratie, doet Brocacef dit schriftelijk. Ook wijst Brocacef je op je wettelijke recht om een second opinion aan te vragen bij UWV als je het werk niet passend vindt of daarover twijfels hebt. Je dient de second opinion binnen 10 dagen na ontvangst van het aanbod aan te vragen. Zolang nog niet op de aanvraag is beslist door UWV, betaalt Brocacef je inkomen volgens artikel 6.2 door. Komt uit de second opinion naar voren dat de functie wel passend was en dat je deze ten onrechte hebt geweigerd, dan kan Brocacef het te veel betaalde inkomen met je verrekenen. Je mag de aangeboden functie dan wel alsnog direct accepteren.

## Artikel 6.4 Inzet voor herplaatsing in passend werk als je een WGA-uitkering ontvangt

Als je:

- 35-80% arbeidsongeschikt bent en een WGA-uitkering ontvangt of
- 80-100% arbeidsongeschikt bent en een WGA-uitkering ontvangt

zal Brocacef je aangepast werk aanbieden of je binnen Brocacef (intern) of buiten (extern) te herplaatsen. Hierbij geldt een werkgarantie tot met het 5e jaar, maar uiterlijk tot het moment waarop je jouw AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Dan vervalt voor Brocacef de verplichting zich in te zetten voor herplaatsing buiten Brocacef.

## Artikel 6.5 Aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of WGA-uitkering na de eerste twee ziektejaren

1) Ben je na je eerste twee ziektejaren nog in dienst van Brocacef en arbeidsongeschikt, dan krijg je naast je loon over de gewerkte uren een aanvulling op dat loon. Die aanvulling bouwt af. In onderstaande tabel zie je hoe dat werkt.

| Arbeidsongeschiktheidspercentage | Periode | Aanvulling* |
|---|---|---|
| Minder dan 35% | 3e jaar | 100% loon over gewerkte uren + 85% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| Minder dan 35% | 4e jaar | 100% loon over gewerkte uren + 80% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| Minder dan 35% | 5e jaar | 100% loon over gewerkte uren + 75% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| Minder dan 35% | 6e en 7e jaar | 100% loon over gewerkte uren + 70% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| 35% - 80% | 3e jaar | 100% loon over gewerkte uren + WGA-uitkering + 15% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| 35% - 80% | 4e jaar | 100% loon over gewerkte uren + WGA-uitkering + 10% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| 35% - 80% | 5e jaar | 100% loon over gewerkte uren + WGA-uitkering + 5% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |

| | | |
|---|---|---|
| 35% - 80% | 6e en verder | 100% loon over gewerkte uren + WGA-uitkering |
| 80% - 100% | 3e jaar | WGA-uitkering + 15% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| 80% - 100% | 4e jaar | WGA-uitkering + 10% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| 80% - 100% | 5e jaar | WGA-uitkering + 5% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| 80% - 100% | 6e en verder | WGA-uitkering |

2) Je ontvangt aan loon en een eventuele uitkering volgens de WGA-hiaatverzekering en/of de SPAWW-regeling vermeerderd met de aanvulling op grond van de bepalingen uit dit hoofdstuk nooit meer dan het bruto inkomen dat je zou verdienen als je volledige arbeidsongeschikt zou zijn.

3) Om Brocacef in staat te stellen de juiste betalingen te doen, ben je verplicht om Brocacef de benodigde informatie te geven over de hoogte van je uitkeringen.

4) Als je geen WIA-excedent verzekering afsluit, stelt Brocacef de aanvullingen vast alsof je deze verzekering wel hebt.

## Artikel 6.6 Aanvulling bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (80-100%) en IVA-uitkering na de eerste twee ziektejaren

1) Als je na je eerste twee ziektejaren 80-100% bent verklaard en een IVA-uitkering krijgt, vult Brocacef je uitkering aan volgens onderstaande tabel. De aanvulling bouwt af.

| Periode | Aanvulling* |
|---|---|
| 3e jaar | 75% IVA-uitkering + 15% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| 4e jaar | 75% IVA-uitkering + 10% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| 5e jaar | 75% IVA-uitkering + 5% aanvulling over de aanvullingsgrondslag |
| 6e jaar en verder | IVA-uitkering |

***Aanvullingsgrondslag**: het verschil tussen het oude en nieuwe bruto maandinkomen. Het oude bruto maandinkomen is het inkomen dat je zou verdienen als je volledig arbeidsgeschikt zou zijn. Brocacef rekent met hetzelfde maandinkomen als UWV doet bij de bepaling van een eventuele uitkering.

2) Je zal aan loon, wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, uitkering op grond van de WGA-hiaatverzekering en/of de SPAWW-regeling vermeerder op grond van de aanvulling op grond van dit artikel nooit meer ontvangen dat het bruto inkomen dat je verdiend zou hebben bij volledige arbeidsgeschiktheid. Je bent verplicht om aan Brocacef de benodigde informatie te verstrekken over de hoogte van de betreffende uitkeringen.

3) Als voor jou een WIA excedent en/of een andere arbeidsongeschiktheidsverzekering van toepassing is, geldt dat voor de toepassing van de aanvullingen uit dit artikel geen cumulatie zal plaatsvinden tussen de uitkering op basis van die verzekering en de door Brocacef te verstrekken aanvulling op grond van dit artikel. Als je geen WIA-excedent verzekering afsluit, stelt Brocacef de aanvullingen vast alsof je deze verzekering wel hebt.

## Artikel 6.7 Transitievergoeding en aanvullingen

Als je arbeidsovereenkomst met Brocacef tot een einde komt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, dan betaalt Brocacef je geen aanvulling meer. Er geldt dan een beëindigingsvergoeding volgens onderstaande tabel.

| Hoofdregel: de wettelijke transitievergoeding | Uitzondering: recht op aanvullingen in plaats van de wettelijke transitievergoeding |
|---|---|
| Je ontvangt de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 en 673a BW. Dit geldt niet als je de AOW-gerechtigde leeftijd al hebt bereikt. | Je hebt geen recht op aanvullingen als bedoeld in artikel 6.5 of 6.6, tenzij de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 en 673a BW lager uitkomt dan aanvullingen waarop je volgens artikel 6.5 of 6.6 recht zou hebben gehad als je in dienst zou zijn gebleven. In dat geval krijg je in plaats van bovengenoemde wettelijke transitievergoeding het bedrag gelijk aan de aanvullingen waarop je nog recht zou hebben gehad.<br><br>Er geldt geen aanvulling als je de AOW-gerechtigde leeftijd al hebt bereikt. |

## Artikel 6.8 AOW en loon tijdens ziekte.

Als je jouw AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, geldt uitsluitend artikel 7:629 lid 2 BW en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in plaats van bovenstaande bepalingen over je loon tijdens ziekte. Dit betekent dat wanneer je na jouw AOW -gerechtigde leeftijd nog in dienst bent en ziek wordt, je maximaal 6 weken recht op loon hebt.

## Artikel 6.9 Verhaalsrecht

1) Als Brocacef zelf een vordering tot schadevergoeding heeft op een ander vanwege jouw arbeidsongeschiktheid verleen je Brocacef in redelijkheid medewerking om het mogelijk te maken om de schade te verhalen op de veroorzaker. Hierbij kan je denken aan het verstrekken van een kopie van het politierapport of van getuigenverklaringen waaruit de toedracht van het (verkeers)ongeval of andere situatie blijkt waardoor je arbeidsongeschikt bent geworden.

   Voorbeeld: je wordt aangereden terwijl je ergens fietst. De ander is aansprakelijk. Omdat jij niet kunt werken, maar Brocacef je wel loon moet betalen en misschien iemand anders moet inhuren, leidt Brocacef schade. Die wil Brocacef natuurlijk op de veroorzaker verhalen.

2) Brocacef zal gelet op de privacywetgeving aan jou niet meer informatie vragen dan die welke noodzakelijk is in verband met de regresvordering.

# Hoofdstuk 7 Brocacef en de vakbonden

## Inleiding

Cao-partijen vinden constructief overleg en goede arbeidsverhoudingen binnen Brocacef belangrijk. Om dit te realiseren zorgen zij over en weer voor goede informatievoorziening en kunnen leden van de vakbonden soms deelnemen aan overleg.

Het vakbondswerk binnen Brocacef bevordert de communicatie tussen de vakbonden en de vakbondsleden én niet-vakbondsleden die bij Brocacef werken én heeft ook tot doel bij te dragen aan een zo goed mogelijk functioneren van de OR. Over het vakbondsoverleg zijn afspraken gemaakt die in dit hoofdstuk staan.

Brocacef informeert de vakbonden over de HR-regelingen die voor medewerkers gelden binnen Brocacef.

Al deze overlegvormen leveren input op voor Brocacef en de vakbonden om hun cao-afspraken te evalueren en te bespreken en deze zo nodig bij te stellen.

## Artikel 7.1 Duurzaamheidsverslag

1) Elk jaar stelt Brocacef een duurzaamheidsverslag op. Dit gaat over de manier waarop Brocacef vorm geeft aan duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. Brocacef stuurt het concept minimaal 4 weken voor de bespreking in de OR aan de leden van de OR. Brocacef plaatst het concept-verslag op het intranet, zodat de medewerkers dat kunnen lezen en input kunnen leveren. De vakbonden ontvangen een exemplaar van het definitieve verslag.
2) In het duurzaamheidsverslag geeft Brocacef ook informatie over:
    - ontwikkelingen die mogelijk spelen bij het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking; en
    - het gevoerde beleid ten aanzien van deze groep medewerkers; en
    - en de voorzieningen die Brocacef hiertoe ten aanzien van hen in algemene zin getroffen heeft.

    Onder een medewerker met een arbeidsbeperking verstaat Brocacef een medewerker:

    - die behoort tot de doelgroep banenafspraak als bedoeld in de Participatiewet; of
    - voor wie het UWV of de gemeente heeft vastgesteld dat sprake is van een arbeidsbeperking waarvoor een wettelijke ondersteuningsvoorziening kan worden ingezet.

    Brocacef volgt de wet- en regelgeving die geldt bij de inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking. Als je een medewerker met een arbeidsbeperking bent, bevordert Brocacef gelijke kansen en treft Brocacef waar nodig passende aanpassingen, voor zover dit in redelijkheid van Brocacef gevraagd kan worden.

## Artikel 7.2 Arbeidstijdenwet

Als Brocacef werktijden wil invoeren die afwijken van de cao of de standaardregeling in de Arbeidstijdenwet, dan overlegt Brocacef eerst met de vakbonden.

## Artikel 7.3 Overleg en informatieverstrekking

1) Cao-partijen voeren ten minste tweemaal per jaar overleg over de uitvoering en interpretatie van de cao en relevante ontwikkelingen binnen de onderneming. Zij stellen in onderling overleg de agenda van dit periodiek overleg vast. Vaste agendapunten zijn:

- De verwachte personeelsbezetting.
- De werkelijke personeelsbezetting.
- De verdeling van medewerkers in voltijd- en deeltijdbanen.
- De hoeveelheid overwerk.
- Het werk dat is verricht door derden.
- De invloed van technologische voorzieningen op het werk.
- De ontwikkeling van werkdruk en werkomstandigheden binnen de onderneming en eventuele knelpunten.
- De naleving van de cao-bepalingen door Brocacef en medewerkers, ook in het kader van diversiteit en inclusie.
- Signalen, ervaringen en aandachtspunten die door partijen of hun achterbannen zijn ingebracht.

2) Als Brocacef maatregelen overweegt die tot een belangrijke verandering in de werkgelegenheid kunnen leiden en daarom advies vraagt aan de OR, dan informeert Brocacef de vakbonden hierover tegelijk met de OR.
3) Als de situatie van Brocacef onverwacht verandert en dit mogelijk duidelijke gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, dan nodigt Brocacef de vakbonden uit voor overleg.

## Artikel 7.4 Vredesplicht

1) Vredesplicht betekent dat vakbonden en werkgeversorganisaties tijdens de looptijd van een cao geen acties mogen voeren die de afspraken in die cao onder druk zetten.
2) De vakbonden en Brocacef spreken af de cao-afspraken die voor hen gelden, na te komen. Zij spreken ook af dat er geen stakingen of andere acties worden gehouden of georganiseerd zolang die cao geldig is. Als er problemen zijn ten aanzien van onderwerpen die verband houden met de cao, overleggen de vakbonden en Brocacef met elkaar. De vakbonden bevorderen dat hun leden de cao naleven. Dit helpt om rust op de werkvloer te bewaren en zorgt ervoor dat medewerkers en Brocacef weten waar ze aan toe zijn.

## Artikel 7.5 Vakbondswerk binnen Brocacef

1) De vakbonden melden zo tijdig mogelijk schriftelijk de instelling en samenstelling van vakbondsorganen voor het vakbondswerk aan Brocacef.
2) Brocacef biedt faciliteiten voor vakbondswerk, zoals:
   - beschikbaar maken van (digitale) publicatieborden in elke vestiging. Hierbij geldt dat van elk bericht op het bord een exemplaar wordt gegeven aan de persoon die de directie van Brocacef daarvoor aanwijst. Elke vakbond is verantwoordelijk voor de redelijke inhoud van zijn publicatie.
   - vakbondsverlof voor vrijwilligers van de vakbonden voor bedrijfsaangelegenheden voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
   - ter beschikking stelling van een bedrijfsruimte voor vergaderingen buiten werktijd.
   - ter beschikking stellen van een bedrijfsruimte binnen werktijd voor dringende zaken voor overleg over bedrijfsaangelegenheden van vrijwilligers van de vakbonden met de vakbondsbestuurder.
3) Om de faciliteiten uit lid 2 te kunnen gebruiken is vooraf overleg met Brocacef nodig.
4) In situaties waarin geen normaal georganiseerd overleg met de vakbonden plaatsvindt, bijvoorbeeld tijdens werkstakingen die door of wegens de vakbond(en) zijn uitgeroepen, kan Brocacef een of meer faciliteiten opschorten. Deze opschortingsmogelijkheid geldt niet voor de faciliteit van de bedrijfsruimte binnen werktijd voor dringende zaken.

5) Je krijgt maximaal 5 dagen per jaar vakbondsverlof wanneer je als officieel afgevaardigde deelneemt aan een vergadering die in de statuten van je vakbond is geregeld. Je krijgt verlof voor deelname aan een cursus die door je vakbond georganiseerd is. In beide gevallen overlegt de vakbond tijdig met Brocacef over die activiteiten en het verlof dat daarvoor nodig is. Brocacef verleent toestemming indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar haar oordeel toelaten.

## Artikel 7.6 Verlof voor het bestuur van de bedrijfsledengroepen van de vakbonden

Brocacef geeft het bestuur van de bedrijfsledengroepen van de vakbonden op verzoek van de vakbonden betaald verlof voor hun vakbondswerk. Zij overleggen met elkaar over het aantal uren en de besteding van die uren.

## Artikel 7.7 Rechtsbescherming

Als je een vakbondsfunctie vervult benadeelt Brocacef je niet in je positie vanwege die vakbondsfunctie. Bijvoorbeeld ten aanzien van beloning of promotie. Je hebt dezelfde ontslagbescherming als OR-leden zolang je vakbondsfunctie uitoefent.

## Artikel 7.8 Verlof voor leden van landelijke overlegorganen

1) De vakbonden geven tijdig schriftelijk aan Brocacef door welke vakbondsleden deel uitmaken van hun landelijke overlegorganen:
   - de Bondsraad van FNV; of
   - de Bondsraad CNV; of
   - de Algemene Ledenvergadering AVV.
2) De in lid 1 van dit artikel genoemde leden krijgen per vestiging waarover zij overleggen maximaal zes dagen per jaar betaald verlof voor bijeenkomsten van dat overlegorgaan.
3) De vakbonden vragen het verlof voor deze vakbondsleden uiterlijk een week voor de bijeenkomst bij Brocacef aan. Hierbij vermelden de vakbonden welke vakbondsleden dit betreft.
4) Het verlof kent Brocacef toe voor zover het werk dit toelaat.

## Artikel 7.9 Kaderleden bij het cao-overleg

1) Vakbonden kunnen een of meer kaderleden meenemen naar het cao-overleg. Zij bereiden het overleg samen met hen voor.
2) De vakbonden overleggen met Brocacef over de gevolgen van de eventuele deelname van kaderleden aan het cao-overleg. Zij geven voor het overleg door welke medewerkers die kaderlid zijn, deel uitmaken van de vakbondsdelegatie. De vakbonden bepalen zelfstandig wie dit zijn.

## Artikel 7.10 Belastingvrije vergoeding vakbondscontributie

Je kunt als vakbondslid van de bij deze cao betrokken vakbonden in aanmerking komen voor een belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie door de inzet van een deel van je eindejaarsuitkering of bruto loon. Hoe dit precies werkt staat in de HR regeling ‘Vakbondscontributie’ die te vinden is op Profit Insite.

## Artikel 7.11 Werkgeversbijdrage aan de vakbonden

Brocacef betaalt tijdens de looptijd van deze cao een financiële bijdrage aan vakbonden op basis van de werkgeversbijdrageregeling die is gesloten tussen AWVN, FNV en CNV zoals die tijdens de looptijd van deze cao luidt of (na eventuele wijziging) zal luiden.

Het aantal medewerkers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

# Hoofdstuk 8 Werkgelegenheid en bedrijfsontwikkelingen

## Artikel 8.1 Werkgelegenheid

Brocacef streeft naar zoveel mogelijk sociaal en economisch verantwoorde werkgelegenheid in de onderneming.

## Artikel 8.2 Vacatures

Brocacef maakt interne vacatures via (digitale) publicatieborden en Profit Insite bekend aan medewerkers.

## Artikel 8.3 Jongeren en kwetsbare personen

Brocacef zorgt dat jongeren en kwetsbare personen binnen de organisatie op een passende manier werkzaam kunnen zijn. Brocacef maakt hierover afspraken met de OR.

## Artikel 8.4 Organisatiebureau, fusies en reorganisaties

1) Voordat Brocacef een definitieve opdracht verleent aan een organisatiebureau voor een organisatieonderzoek van de onderneming, licht Brocacef de OR en de vakbonden in wanneer aan dat onderzoek personele gevolgen verbonden kunnen zijn. De manier van uitvoering van het onderzoek en informatieverstrekking daarover aan medewerkers door Brocacef bespreekt Brocacef ook met de OR en vakbonden.
2) Voordat Brocacef over de voorbereiding of totstandkoming van een fusie, sluiting of reorganisatie een openbare mededeling doet, informeert Brocacef de vakbonden, de ondernemingsraad en de medewerkers over de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal Brocacef de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de betrokken medewerkers voortvloeiende gevolgen met de OR en vakbonden.
3) Een fusie, reorganisatie of sluiting heeft vaak sociale en personele gevolgen. Als die situatie zich voordoet, bespreekt Brocacef met de vakbonden die situatie. Als er sprake is van een collectief ontslag als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, overlegt Brocacef met de vakbonden over de opvang van de personele gevolgen via een Sociaal Plan waarin staat met welke belangen van medewerkers in het bijzonder rekening dient te houden en welke voorzieningen Brocacef in verband daarmee kan treffen. Hierbij bespreken Brocacef en de vakbonden of er specifieke groepen zijn waarvoor specifieke voorzieningen nodig zijn.
4) Indien er sprake is van personele gevolgen als bedoeld in dit artikel, stelt Brocacef met de vakbonden een plan op waarin staat met welke belangen van medewerkers in het bijzonder rekening dient te houden en welke voorzieningen Brocacef in verband daarmee kan treffen.
5) Als Brocacef na een reorganisatie waarbij de arbeidsovereenkomsten van medewerkers beëindigd zijn, vacatures stelt, geldt er een voorrangsregel. Als er kandidaten solliciteren die een jaar of korter geleden uit dienst zijn gegaan, krijgen die voorrang op andere sollicitanten. Hierbij geldt bovendien dat de geschikte kandidaat die het langst bij Brocacef in dienst is geweest het eerst in aanmerking komt. Als dit in het belang van het bedrijf is, kan Brocacef van deze regel afwijken.

## Artikel 8.5 Reparatie WW en WGA

1) Met ingang van 1 januari 2016 zijn de WW- en de loongerelateerde WGA-uitkering (Wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) ingekort. De maximale duur van deze uitkeringen is vastgesteld op 24 maanden. Voorheen was de maximale duur 38 maanden. Verder wordt na 10 jaar werken in plaats van een maand nog een halve maand WW of WGA per gewerkt jaar opgebouwd.

2) Cao-partijen hebben afgesproken de situatie als bedoeld in lid 1 van dit artikel te repareren. Brocacef heeft zich in verband hiermee aangesloten bij een cao van de Stichting PAWW die de kortere WW en WGA repareert (de reparatie-cao).

3) Deze regeling is van toepassing zolang je valt onder de werkingssfeer van de cao Brocacef en dus een functie vervult tot en met functiegroep K met een maximum van 225 ORBA-punten. Als je een functie vervult die daar buiten valt, kun je niet deelnemen. Bij indeling in een salarisgroep boven K komt de deelname te vervallen.

4) De reparatie-cao is 'algemeen verbindend' verklaard en moet verplicht worden toegepast. Het is voor jou niet mogelijk om van de regeling af te zien. De premie voor deze regeling komt voor jouw rekening. Brocacef houdt de premie maandelijks op je salaris in.

5) Om in aanmerking te komen moet je jezelf tijdig aanmelden bij de SPAWW. Voor meer informatie kun je kijken op de website van SPAWW: www.spaww.nl.

# Hoofdstuk 9 Algemene bepalingen over de cao

## Artikel 9.1 De looptijd van deze cao

1) Deze cao begint op 1 februari 2026 en eindigt van rechtswege en dus automatisch op 31 juli 2027.
2) De RVU-regeling in de cao heeft een looptijd die afwijkt van de looptijd van de andere cao-bepalingen. De RVU-regeling begint op 31 december 2025 en eindigt van rechtswege en dus automatisch op 31 juli 2027.
3) Opzegging van deze cao en de RVU-regeling of een andere formele beëindigingshandeling is niet nodig.

## Artikel 9.2 Tussentijdse wijziging van deze cao

1) Wanneer de algemene economische of sociale situatie in Nederland ingrijpend wijzigt dan kunnen een of meerdere van de cao-partijen vinden dat de afspraken in deze cao niet langer redelijk zijn. Cao-partijen moeten in dat geval met elkaar over de situatie overleggen.
2) Cao-partijen bespreken tijdens dat overleg alleen de cao-bepalingen die direct met de verandering te maken hebben.

## Bijlage 1 Onderhandelingsresultaat

# Onderhandelingsresultaat cao Brocacef 2026 - 2027

Gedurende de afgelopen maanden hebben we intensief overleg gevoerd om tot een nieuwe cao van Brocacef te komen en hebben we met elkaar een onderhandelingsresultaat bereikt.

Het bereikte onderhandelingsresultaat zal door FNV en CNV aan de leden worden voorgelegd. Hiervoor ontvangen de leden op korte termijn een uitnodiging.

Het onderhandelingsresultaat zal door AVV worden voorgelegd aan alle medewerkers (de schalen A t/m K) van Brocacef die onder de cao Brocacef vallen.

### Looptijd
De nieuwe cao zal gelden van 1 februari 2026 tot 1 augustus 2027.

### Salarisverhogingen
Het salaris en salarisschalen worden gedurende de looptijd verhoogd op de volgende wijze:

- Per 1 februari 2026 : 2,5%
- Per 1 augustus 2026 : 1,25%
- Per 1 februari 2027 : 1,5%

### Aanwezigheidspremie
Brocacef biedt verschillende extra voorzieningen om te voorkomen dat medewerkers door persoonlijke omstandigheden zich gedwongen voelen om zich ziek te melden. Denk aan ondersteuning bij mantelzorg of budgetcoaching. Toch lukt het niet altijd om onbedoeld ziekteverzuim te voorkomen.

Een enkele ziekmelding is meestal goed op te vangen binnen een team. Maar als dezelfde collega's zich regelmatig kort ziekmelden, zonder dat er sprake is van bijzondere omstandigheden kan dat de veerkracht van het team onder druk zetten.
Soms is er sprake van persoonlijke omstandigheden die het werken tijdelijk moeilijk maken. Om medewerkers hierin beter te ondersteunen, biedt Brocacef bijvoorbeeld zorgverlof en calamiteitenverlof aan. Brocacef zal hierover extra informatie delen. Dit geeft ruimte in moeilijke situaties, voorkomt onnodige ziekmeldingen en draagt bij aan een open werkcultuur.

Daarom komen cao-partijen, op verzoek van Brocacef, een tijdelijke regeling overeen waarin aanwezigheid positief wordt gestimuleerd. De tijdelijke regeling houdt in dat na afloop van elk kalenderjaar (in januari van het daaropvolgende kalenderjaar) elke medewerker een premie ontvangt, afhankelijk van het aantal ziekmeldingen. Uitgangspunt is dat de premie netto zal plaatsvinden, in principe in respectievelijk de maand januari 2027 en januari 2028.

| Aantal ziekmeldingen | Eenmalige premie (netto) |
|---|---|
| 0 keer ziek | € 350 |
| 1 keer ziek | € 350 |
| 2 keer ziek | € 150 |
| 3 keer ziek of vaker | € 0 |

Deze tijdelijke regeling houdt er rekening mee dat iedereen wel eens afwezig kan zijn door ziekte. De tijdelijke maatregel is bedoeld als een stimulans om bewust om te gaan met verzuim en tijdig het gesprek aan te gaan met een leidinggevende of HR indien er mogelijk andere zaken spelen. Zo zorgen we samen voor een gezonde werkcultuur en een veerkrachtig team.

De tijdelijke regeling gaat in vanaf 1 februari 2026 en geldt voor de jaren 2026 en 2027. Ziekmeldingen van vóór de startdatum tellen niet mee. Na 2027 wordt de tijdelijke regeling geëvalueerd en gaan cao-partijen in overleg over of de regeling eventueel wordt verlengd al dan niet in aangepaste vorm. Tussentijdse opzegging is in overleg mogelijk.

Voor medewerkers die gedurende het jaar in dienst komen of uit dienst gaan, geldt dat de eenmalige uitkering naar rato wordt vastgesteld van het aantal maanden dat ze in dat kalenderjaar in dienst zijn. Het aantal ziekmeldingen uit bovenstaande tabel wordt ongewijzigd toegepast indien deze periode 6 maanden of langer beslaat. Als het dienstverband in het kalenderjaar korter dan 6 maanden is, dan geldt bij 0 keer ziek € 350, bij 1 keer ziek € 150 en bij meer dan 1 keer ziek € 0.

De regeling zal door HR op korte termijn nader worden uitgewerkt, rekening houdend met en onder voorbehoud van:

- De vangnetbepalingen van de Ziektewet;
- Een adviserende rol van de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige inzake uitzonderingen, onder voorbehoud van medewerking, bijv. in geval van een chronische aandoening;
- Situaties zoals in- en uitdiensttreding van medewerkers gedurende het jaar;
- Uitvoeringsregels die voldoen aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

### Aanvulling loon tijdens aanvullend geboorteverlof

Naast het standaard geboorteverlof van één week, kunnen partners tot vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte. Tijdens dit verlof ontvangen zij een uitkering van het UWV van 70% van het gemaximeerde dagloon. Brocacef vult dit bedrag voor nieuwe aanvragen gedaan vanaf 1 februari 2026* aan tot 100% van het gemaximeerde dagloon. De bestaande cao tekst zal hierop worden aangepast.

### Aanvulling op het loon bij adoptie- en pleegzorgverlof

De werknemer kan bij het wettelijk recht op adoptie- of pleegzorgverlof tot zes weken verlof opnemen en ontvangt tijdens dit verlof een uitkering van het UWV van 70% van het gemaximeerde dagloon. Cao-partijen komen overeen dat de werkgever dit bedrag voor aanvragen gedaan vanaf 1 februari 2026* zal aanvullen tot 100% van het gemaximeerde dagloon.

### Aanvulling op het loon bij betaald ouderschapsverlof

Tijdens het wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof van 9 weken ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het gemaximeerde dagloon. Cao-partijen komen overeen dat de werkgever deze uitkering tijdens het betaald ouderschapsverlof voor nieuwe aanvragen gedaan vanaf 1 februari 2026* aanvult tot 100% van het gemaximeerde dagloon.

(*ook indien de cao pas na 1 februari 2026 wordt overeengekomen)

Ten aanzien van de aanvulling op het loon tijdens aanvullend geboorteverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en betaald ouderschapsverlof geldt dat de aanvulling onderdeel uitmaakt van de grondslag van vakantiegeld, eindejaarsuitkering en pensioenopbouw (zowel het werknemers- als werkgeversdeel van de pensioenpremie wordt voortgezet).

### Leeftijdsonderscheid verplichting verrichten overwerk

Cao-partijen spreken af dat medewerkers 8 jaar voorafgaand aan hun AOW-leeftijd niet verplicht kunnen worden tot het verrichten van overwerk. Medewerkers die op 1 februari 2026 in dienst waren en reeds de leeftijd van 52 jaar of ouder hebben bereikt, vallen in een overgangsregeling waarbij voor hen de verplichting niet geldt. Artikel 9 lid 12 in de cao wordt hierop aangepast.

### Regeling vervroegd Uittreden

De huidige RVU-regeling eindigde op 31 december 2025 en wordt verlengd tot 1 augustus 2027. De werkgever stelt hiervoor een budget beschikbaar van EUR 200.000 per jaar.

Daarbij wordt de bestaande regeling voortgezet met de aanvullende bepaling dat het vrijgestelde bedrag wordt toegepast naar rato van de omvang van het dienstverband.

Tijdens de looptijd van de cao wordt door de cao partijen gezamenlijk onderzocht of er functies zijn die vallen onder de cao Brocacef waarbij sprake is van zwaar werk volgens de landelijke en algemeen geaccepteerde criteria die hiervoor zijn vastgesteld. Daarbij zal, in geval van een nieuwe RVU-regeling expliciet een koppeling gemaakt worden met een agenda gericht op duurzame inzetbaarheid, in lijn met het wettelijk kader.

### Aaneengesloten vakantie

De werknemer heeft recht op vakantie van drie aaneengesloten weken in de maanden juni, juli en augustus. Cao-partijen komen overeen dat de periode waarin dit recht op een lange, aaneengesloten vakantie bestaat uitgebreid wordt met de maand september. Daarmee wordt tegemoetgekomen aan de behoefte van medewerkers die niet gebonden zijn aan schoolvakanties. Medewerkers hebben in de periode van juni tot en met september recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken. Extra vakantie-aanvragen in deze periode zijn toegestaan, mits die opgevangen kunnen worden met de vaste bezetting. Er is vanzelfsprekend, geen plicht om altijd drie aaneengesloten weken vakantie op te nemen. Artikel 12 lid 5 in de cao wordt hierop aangepast.

**Voorbeeld**

*Stel je neemt graag drie weken vakantie in juli en daarna graag nog een extra week in september, dan verandert er in de praktijk weinig. Of stel je neemt graag twee weken vakantie in juli en twee weken in september. Ook dan verandert er weinig. De verwachting is dat de uitbreiding van de vakantieperiode naar september ervoor zorgt dat de druk op juni, juli en augustus afneemt, omdat aanvragen nu over vier maanden worden gespreid in plaats van drie. Er blijft ruimte om vaker of meer dan drie weken vakantie toe te kennen in de periode juni tot en met september, precies zoals voorheen, als de vakantieplanning dit toelaat.*

### Individueel keuzebudget (IKB)

Cao-partijen komen overeen dat op 1 januari 2027 de levensfasevoucher wordt omgezet in een individueel keuzebudget (IKB) waarbij opbouw en doelen hetzelfde blijven. Dit sluit aan bij de behoefte aan meer levensfaseregie door medewerkers waarbij iedereen kan verschillen in behoeftes, ongeacht leeftijdscategorie. Daarnaast kunnen doelen worden toegevoegd, zoals bijvoorbeeld de fiscale uitruil van de resterende vervoersvergoeding. De verdere opzet van het IKB en de doelen zal in werkgroepverband met cao-partijen worden opgepakt.

### Toegankelijkheid informatie
Om informatie toegankelijker te maken komen cao-partijen drie concrete acties overeen:

- Tweetalige communicatie
  Alle werkinstructies en huisregels worden voortaan zowel in het Nederlands als het Engels beschikbaar gesteld op B1 niveau. Dit vergroot de begrijpelijkheid voor anderstalige medewerkers en draagt bij aan inclusie op de werkvloer. Bij interpretatieverschillen zal de Nederlandse versie altijd leidend zijn. Er wordt aangevangen met de volgens de werkgever meest relevante documenten.

- Toegankelijke technologie
  Moderne besturingssystemen bieden standaard schermlezers en spraakfuncties. Via een korte instructievideo op het Ontwikkelplein leren medewerkers hoe ze deze functies kunnen activeren op hun eigen device (Windows, macOS, iPadOS, Android, Chromebook). Zo maken we digitale informatie toegankelijker voor mensen met beperkte geletterdheid of visuele beperkingen.

- E-learning over laaggeletterdheid
  Via het Ontwikkelplein kunnen we een e-learning aanbieden waarin medewerkers leren hoe ze laaggeletterde collega's of klanten kunnen herkennen en ondersteunen. Dit draagt bij aan een cultuur van samenwerking en wederzijds begrip. Medewerkers kunnen hierbij altijd hulp vragen aan hun leidinggevende of HR.

Deze initiatieven worden gefaseerd uitgerold vanaf Q1 2026. De verwachting is dat dit niet alleen de toegankelijkheid van informatie vergroot, maar ook het werkplezier en de onderlinge samenwerking versterkt. De input voor deze aanpak komt voort uit gesprekken met medewerkers, signalen uit de praktijk en inzichten van experts op het gebied van inclusieve communicatie.

### Toepassing van de salaristabellen
Cao-partijen komen overeen dat de in cao art 8 lid 1 c genoemde cyclus van 12 maanden start op de datum van indiensttreding en stopt per einde kalenderjaar. Voor medewerkers in dienst na 1 september start de genoemde cyclus van 12 maanden per 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

### Stagevergoedingen
Na overleg met de vakbonden zal de werkgever aan de COR verzoeken om in te stemmen met een aanpassing van de stagevergoeding. Daarbij wordt het onderscheid naar type onderwijs losgelaten en wordt een onderscheid naar het studiejaar aangebracht. De bedragen zijn vanaf 1 september 2026 per maand als volgt:

- Studiejaar 1: EUR 350
- Studiejaar 2: EUR 450
- Studiejaar 3 en verder: EUR 550

Reeds gestarte stagiairs per 1 september 2026 behouden hun huidige stagevergoeding indien deze hoger is.

### Werkgroep onderzoek RSP en WML
Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao in werkgroepverband verkennen of en hoe het beloningsbeleid zoals beschreven in cao art 8 kan worden verbeterd. Tevens zal worden verkend hoe de werkgever kan omgaan met toekomstige stijgingen van het wettelijk minimumloon. Alle cao-partijen zullen vertegenwoordigd zijn in de werkgroep en de uitkomsten zullen input zijn bij het maken van cao-afspraken na afloop van de nieuwe cao.

### Werkdruk:
Cao-partijen voeren ten minste tweemaal per jaar overleg over de uitvoering en interpretatie van de cao en relevante ontwikkelingen binnen de onderneming. Partijen stellen in onderling overleg de agenda van dit periodiek overleg vast. Vaste agendapunten zijn:

- de ontwikkeling van werkdruk en werkomstandigheden binnen de onderneming en eventuele knelpunten
- de naleving van de cao-bepalingen door de werkgever en werknemers; ook in het kader van diversiteit en inclusie

- signalen, ervaringen en aandachtspunten die door partijen of hun achterbannen zijn ingebracht

### Inclusieve CAO

Cao-partijen komen een tekst overeen die als inleiding dient voor het nieuwe cao-boekje waarin nader wordt ingegaan op goed werkgeverschap en het belang van diversiteit en inclusie. Deze tekst luidt als volgt:

*Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) vormt de basis voor een langdurige en respectvolle arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Beide partijen erkennen het belang van wederzijds vertrouwen, gelijke behandeling, transparantie en samenwerking om een gezonde, veilige en stimulerende werkomgeving te creëren. Cao-partijen volgen daarom op de voet de ontwikkelingen rondom de implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid in nationale wetgeving. Als werkgever onderschrijft Brocacef het toepassen van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid zoals vastgelegd in de wet gelijke beloning mannen en vrouwen.*

*De werknemer mag van de werkgever verwachten dat deze zorgt voor eerlijke arbeidsvoorwaarden, een veilige werkplek, ruimte voor ontwikkeling en respectvolle behandeling.*

*Deze cao beoogt duidelijke afspraken te maken over rechten en plichten, zodat beide partijen weten waar zij aan toe zijn en gezamenlijk kunnen werken aan het succes van de organisatie én het welzijn van de medewerkers.*

### Werkgeversbijdrage vakbonden

Cao-partijen komen overeen dat de werkgeversbijdrage die geregeld is in cao art 21 wordt gecontinueerd voor de looptijd van de nieuwe cao.

Maarssen 27 januari 2027

FNV, CNV, AVV

Brocacef

# Bijlage 2 Salaristabellen

Tijdens de looptijd van deze cao gelden de volgende verhogingen van de salarissen en de salaristabellen:

- Per 1 februari 2026: 2,50%
- Per 1 augustus 2026: 1,25%
- Per 1 februari 2027: 1,50%

Deze verhogingen zijn verwerkt in de salaristabellen.

**Bijlage II als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst**

II a) Salaristabel vakvolwassenen per 1 februari 2025 met een 38-urige werkweek

| Funktie groep | Punten ORBA | Minimum | Maximum | Minimum uurloon | Maximum uurloon |
|---|---|---|---|---|---|
| A | 0 - 25 | 2.279,06 | 2.517,91 | 13,84 | 15,29 |
| B | 25 - 45 | 2.311,45 | 2.615,25 | 14,04 | 15,88 |
| C | 45 - 65 | 2.407,90 | 2.785,74 | 14,62 | 16,92 |
| D | 65 - 85 | 2.469,27 | 2.931,70 | 15,00 | 17,80 |
| E | 85 - 105 | 2.557,26 | 3.076,97 | 15,53 | 18,69 |
| F | 105 - 125 | 2.654,62 | 3.308,09 | 16,12 | 20,09 |
| G | 125 - 145 | 2.797,54 | 3.590,55 | 16,99 | 21,80 |
| H | 145 - 165 | 2.930,28 | 3.891,85 | 17,80 | 23,63 |
| I | 165 - 185 | 3.104,72 | 4.390,20 | 18,85 | 26,66 |
| J | 185 - 205 | 3.364,76 | 4.848,94 | 20,43 | 29,45 |
| K | 205 - 225 | 3.640,64 | 5.313,42 | 22,11 | 32,27 |

II b) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 februari 2025 met een 38-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 jaar | 1.253,49 | 1.271,31 | 1.347,53 | 1.381,27 | | | | | | |
| 17 jaar | 1.367,43 | 1.386,87 | 1.465,34 | 1.502,16 | | | | | | |
| 18 jaar | 1.538,35 | 1.560,22 | 1.642,08 | 1.683,49 | 1.742,89 | 1.808,62 | | | | |
| 19 jaar | 1.709,30 | 1.733,60 | 1.818,80 | 1.864,83 | 1.930,83 | 2.003,84 | 2.303,26 | | | |
| 20 jaar | 1.937,20 | 1.964,74 | 2.054,44 | 2.106,61 | 2.181,39 | 2.264,16 | 2.385,65 | 2.402,81 | | |
| 21 jaar | 2.165,09 | 2.195,89 | 2.290,07 | 2.348,38 | 2.381,86 | 2.407,32 | 2.468,02 | 2.490,73 | 2.545,87 | |
| 22 jaar | | | | | 2.482,10 | 2.498,44 | 2.550,41 | 2.578,64 | 2.639,02 | 2.759,10 |
| 23 jaar | | | | | | 2.576,53 | 2.632,78 | 2.666,54 | 2.732,15 | 2.860,05 |
| 24 jaar | | | | | | | 2.715,17 | 2.754,45 | 2.825,30 | 2.960,99 |
| 25 jaar | | | | | | | | 2.842,36 | 2.918,43 | 3.061,94 |
| 26 jaar | | | | | | | | | 3.011,58 | 3.162,88 |
| 27 jaar | | | | | | | | | | 3.263,82 |

**Schaduwtabel 36 uur per 1 februari 2025**

II c) Salaristabel per 1 februari 2025 met 36-urige werkweek

| Funktie groep | Punten ORBA | Minimum | Maximum | Minimum uurloon | Maximum uurloon |
|---|---|---|---|---|---|
| A | 0 - 25 | 2.226,23 | 2.459,23 | 14,27 | 15,76 |
| B | 25 - 45 | 2.257,80 | 2.554,21 | 14,47 | 16,37 |
| C | 45 - 65 | 2.350,43 | 2.719,08 | 15,07 | 17,43 |
| D | 65 - 85 | 2.410,32 | 2.861,45 | 15,45 | 18,34 |
| E | 85 - 105 | 2.496,13 | 3.003,22 | 16,00 | 19,25 |
| F | 105 - 125 | 2.591,12 | 3.228,67 | 16,61 | 20,70 |
| G | 125 - 145 | 2.730,61 | 3.504,27 | 17,50 | 22,46 |
| H | 145 - 165 | 2.861,52 | 3.799,68 | 18,34 | 24,36 |
| I | 165 - 185 | 3.031,72 | 4.285,86 | 19,43 | 27,47 |
| J | 185 - 205 | 3.285,41 | 4.733,39 | 21,06 | 30,34 |
| K | 205 - 225 | 3.554,60 | 5.188,83 | 22,79 | 33,26 |

II d) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 februari 2025 met 36-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 jaar | 1.272,46 | 1.289,80 | 1.362,65 | 1.395,52 | | | | | | |
| 17 jaar | 1.377,97 | 1.396,89 | 1.471,91 | 1.507,78 | | | | | | |
| 18 jaar | 1.536,22 | 1.557,51 | 1.635,81 | 1.676,17 | 1.733,99 | 1.797,97 | | | | |
| 19 jaar | 1.694,50 | 1.718,15 | 1.799,73 | 1.844,56 | 1.908,80 | 1.979,89 | 2.263,85 | | | |
| 20 jaar | 1.905,51 | 1.932,32 | 2.018,27 | 2.069,09 | 2.141,89 | 2.222,47 | 2.340,80 | 2.362,12 | | |
| 21 jaar | 2.116,52 | 2.146,48 | 2.236,81 | 2.293,61 | 2.328,34 | 2.355,86 | 2.417,74 | 2.444,45 | 2.501,40 | |
| 22 jaar | | | | | 2.421,59 | 2.440,77 | 2.494,69 | 2.526,76 | 2.588,83 | 2.709,03 |
| 23 jaar | | | | | | 2.513,52 | 2.571,63 | 2.609,10 | 2.676,26 | 2.804,03 |
| 24 jaar | | | | | | | 2.648,58 | 2.691,42 | 2.763,67 | 2.899,06 |
| 25 jaar | | | | | | | | 2.773,76 | 2.851,09 | 2.994,08 |
| 26 jaar | | | | | | | | | 2.938,52 | 3.089,09 |
| 27 jaar | | | | | | | | | | 3.184,11 |

**Bijlage II als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst**

II a) Salaristabel vakvolwassenen per 1 augustus 2026 met een 38-urige werkweek

| Funktie groep | Punten ORBA | Minimum | Maximum | Minimum uurloon | Maximum uurloon |
|---|---|---|---|---|---|
| A | 0 - 25 | 2.468,35 | 2.639,25 | 14,99 | 16,03 |
| B | 25 - 45 | 2.468,35 | 2.741,28 | 14,99 | 16,65 |
| C | 45 - 65 | 2.523,94 | 2.919,99 | 15,33 | 17,73 |
| D | 65 - 85 | 2.588,26 | 3.072,99 | 15,72 | 18,66 |
| E | 85 - 105 | 2.680,49 | 3.225,25 | 16,28 | 19,59 |
| F | 105 - 125 | 2.782,55 | 3.467,51 | 16,90 | 21,06 |
| G | 125 - 145 | 2.932,36 | 3.763,58 | 17,81 | 22,86 |
| H | 145 - 165 | 3.071,49 | 4.079,40 | 18,65 | 24,77 |
| I | 165 - 185 | 3.254,34 | 4.601,76 | 19,76 | 27,95 |
| J | 185 - 205 | 3.526,91 | 5.082,62 | 21,42 | 30,87 |
| K | 205 - 225 | 3.816,09 | 5.569,47 | 23,17 | 33,82 |

II b) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 augustus 2026 met een 38-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 jaar | 1.313,89 | 1.332,57 | 1.412,48 | 1.447,83 | | | | |
| 17 jaar | 1.433,33 | 1.453,71 | 1.535,95 | 1.574,55 | | | | |
| 18 jaar | 1.612,48 | 1.635,41 | 1.721,21 | 1.764,62 | 1.826,88 | 1.895,78 | | |
| 19 jaar | 1.791,67 | 1.817,14 | 1.906,45 | 1.954,70 | 2.023,88 | 2.100,41 | 2.414,26 | |
| 20 jaar | 2.030,55 | 2.059,43 | 2.153,44 | 2.208,13 | 2.286,51 | 2.373,27 | 2.500,62 | 2.518,60 |

II c) Salaristabel per 1 augustus 2026 met 36-urige werkweek

| Funktie groep | Punten ORBA | Minimum | Maximum | Minimum uurloon | Maximum uurloon |
|---|---|---|---|---|---|
| A | 0 - 25 | 2.338,44 | 2.577,74 | 14,99 | 16,52 |
| B | 25 - 45 | 2.366,61 | 2.677,29 | 15,17 | 17,16 |
| C | 45 - 65 | 2.463,70 | 2.850,12 | 15,79 | 18,27 |
| D | 65 - 85 | 2.526,47 | 2.999,34 | 16,20 | 19,23 |
| E | 85 - 105 | 2.616,42 | 3.147,94 | 16,77 | 20,18 |
| F | 105 - 125 | 2.715,99 | 3.384,26 | 17,41 | 21,69 |
| G | 125 - 145 | 2.862,21 | 3.673,14 | 18,35 | 23,55 |
| H | 145 - 165 | 2.999,42 | 3.982,79 | 19,23 | 25,53 |
| I | 165 - 185 | 3.177,82 | 4.492,40 | 20,37 | 28,80 |
| J | 185 - 205 | 3.443,74 | 4.961,49 | 22,08 | 31,80 |
| K | 205 - 225 | 3.725,90 | 5.438,89 | 23,88 | 34,86 |

II d) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 augustus 2026 met 36-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H | I |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 jaar | 1.301,24 | 1.318,98 | 1.393,48 | 1.427,10 | | | | | |
| 17 jaar | 1.409,15 | 1.428,50 | 1.505,21 | 1.541,90 | | | | | |
| 18 jaar | 1.570,97 | 1.592,75 | 1.672,82 | 1.714,09 | 1.773,22 | 1.838,65 | | | |
| 19 jaar | 1.732,84 | 1.757,02 | 1.840,45 | 1.886,30 | 1.951,99 | 2.024,69 | 2.315,07 | | |
| 20 jaar | 1.948,63 | 1.976,04 | 2.063,93 | 2.115,90 | 2.190,35 | 2.272,75 | 2.393,76 | 2.415,56 | |

**Bijlage II als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst**

II a) Salaristabel vakvolwassenen per 1 februari 2027 met een 38-urige werkweek

| Funktie groep | Punten ORBA | Minimum * | Maximum | Minimum uurloon * | Maximum uurloon |
|---|---|---|---|---|---|
| A | 0 - 25 | 2.505,38 | 2.678,84 | 15,21 | 16,27 |
| B | 25 - 45 | 2.505,38 | 2.782,40 | 15,21 | 16,90 |
| C | 45 - 65 | 2.561,80 | 2.963,79 | 15,56 | 18,00 |
| D | 65 - 85 | 2.627,08 | 3.119,08 | 15,95 | 18,94 |
| E | 85 - 105 | 2.720,70 | 3.273,63 | 16,52 | 19,88 |
| F | 105 - 125 | 2.824,29 | 3.519,52 | 17,15 | 21,37 |
| G | 125 - 145 | 2.976,35 | 3.820,03 | 18,08 | 23,20 |
| H | 145 - 165 | 3.117,56 | 4.140,59 | 18,93 | 25,15 |
| I | 165 - 185 | 3.303,16 | 4.670,79 | 20,06 | 28,37 |
| J | 185 - 205 | 3.579,81 | 5.158,86 | 21,74 | 31,33 |
| K | 205 - 225 | 3.873,33 | 5.653,01 | 23,52 | 34,33 |

*) Deze bedragen kunnen nog wijzigen als gevolg van de definitieve vaststelling van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2027

II b) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 februari 2027 met een 38-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 jaar | 1.333,60 | 1.352,56 | 1.433,67 | 1.469,55 | | | | |
| 17 jaar | 1.454,83 | 1.475,52 | 1.558,99 | 1.598,17 | | | | |
| 18 jaar | 1.636,67 | 1.659,94 | 1.747,03 | 1.791,09 | 1.854,28 | 1.924,22 | | |
| 19 jaar | 1.818,55 | 1.844,40 | 1.935,05 | 1.984,02 | 2.054,24 | 2.131,92 | 2.450,47 | |
| 20 jaar | 2.061,01 | 2.090,32 | 2.185,74 | 2.241,25 | 2.320,81 | 2.408,87 | 2.538,13 | 2.556,38 |

**Schaduwtabel 36 uur per 1 februari 2027**

II c) Salaristabel per 1 februari 2027 met 36-urige werkweek

| Funktie groep | Punten ORBA | Minimum * | Maximum | Minimum uurloon * | Maximum uurloon |
|---|---|---|---|---|---|
| A | 0 - 25 | 2.373,52 | 2.616,41 | 15,21 | 16,77 |
| B | 25 - 45 | 2.402,11 | 2.717,45 | 15,40 | 17,42 |
| C | 45 - 65 | 2.500,66 | 2.892,87 | 16,03 | 18,54 |
| D | 65 - 85 | 2.564,37 | 3.044,33 | 16,44 | 19,51 |
| E | 85 - 105 | 2.655,67 | 3.195,16 | 17,02 | 20,48 |
| F | 105 - 125 | 2.756,73 | 3.435,02 | 17,67 | 22,02 |
| G | 125 - 145 | 2.905,14 | 3.728,24 | 18,62 | 23,90 |
| H | 145 - 165 | 3.044,41 | 4.042,53 | 19,52 | 25,91 |
| I | 165 - 185 | 3.225,49 | 4.559,79 | 20,68 | 29,23 |
| J | 185 - 205 | 3.495,40 | 5.035,91 | 22,41 | 32,28 |
| K | 205 - 225 | 3.781,79 | 5.520,47 | 24,24 | 35,39 |

*) Deze bedragen kunnen nog wijzigen als gevolg van de definitieve vaststelling van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2027

II d) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 februari 2027 met 36-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 jaar | 1.320,76 | 1.338,76 | 1.414,38 | 1.448,51 | | | | |
| 17 jaar | 1.430,29 | 1.449,93 | 1.527,79 | 1.565,03 | | | | |
| 18 jaar | 1.594,53 | 1.616,64 | 1.697,91 | 1.739,80 | 1.799,82 | 1.866,23 | | |
| 19 jaar | 1.758,83 | 1.783,38 | 1.868,06 | 1.914,59 | 1.981,27 | 2.055,06 | 2.349,80 | |
| 20 jaar | 1.977,86 | 2.005,68 | 2.094,89 | 2.147,64 | 2.223,21 | 2.306,84 | 2.429,67 | 2.451,79 |

# Bijlage 3 Beroepsprocedure functie indeling

## Herindeling van je functie en Beroepsprocedure functie-indeling

**Inhoud functie gewijzigd, aanpassing functie-indeling nodig**

Als de inhoud van je functie gewijzigd is en daardoor aanpassing van je functie-indeling nodig is, dan vindt herclassering plaats.

De Indelingscommissie deelt je functie opnieuw in op basis van actuele functie-informatie. Jij en je leidinggevende moeten deze informatie goedkeuren.

Voor herclassering kunnen jij of je leidinggevende contact opnemen met de HR business partner.

**Beroepsprocedure als je het niet eens bent met de indeling van je functie**

Als je het niet eens bent met de indeling van je functie, dan kun je beroep aantekenen bij de Beroepscommissie.

De Beroepscommissie bestaat uit vier leden, naast de ambtelijk secretaris:

- de voorzitter is de aangewezen vertegenwoordiger van de Centrale Dienst HRM van Brocacef Groep N.V.;
- drie leden zijn benoemd door de Centrale Ondernemingsraad.

De centrale dienst HRM van Brocacef Groep N.V. verzorgt het secretariaat.

**Zo werkt de Beroepsprocedure**

- Je kunt uiterlijk drie maanden nadat je bericht over je functie-indeling hebt gekregen beroep instellen.

- Je stelt beroep in door een ingevuld bezwaarformulier in te dienen bij het secretariaat van de Beroepscommissie. Je leidinggevende geeft commentaar op het formulier. Je kunt dit bezwarenformulier krijgen bij de centrale dienst HRM van Brocacef Groep N.V.

- Binnen een week na ontvangst bevestigt het secretariaat van de Beroepscommissie aan jou en je leidinggevende dat het formulier is ontvangen. Vanaf dat moment heet je in deze procedure de verzoeker.

- De mondelinge behandeling van je beroepschrift vindt in het algemeen plaats binnen twee maanden na de datum van de hiervoor bedoelde ontvangstbevestiging.

- Het secretariaat van de Commissie nodigt je ten minste veertien dagen vóór de mondelinge behandeling daarvoor uit.

- Je kunt je laten bijstaan door een medewerker die bij één van de werkmaatschappijen werkt. Als je dit wilt, moet dit ten minste twee dagen vóór de mondelinge behandeling melden bij het secretariaat van de Commissie.

- Tijdens de mondelinge behandeling kun je je bezwarenformulier verder toelichten. De Commissie hoort in ieder geval de voorzitter van de Indelingscommissie. De Commissie kan ook andere medewerkers van één van de werkmaatschappijen horen als zij dit nodig vindt om je beroep goed te beoordelen.

- De mondelinge behandeling is niet openbaar.

- Na de mondelinge behandeling bespreekt de voltallige Commissie je beroep.

- De Commissie kan alleen unaniem beslissen. Geen enkel lid mag zich van stemming onthouden.

- De Commissie legt haar beslissing voor aan de Directie van Brocacef Groep N.V. die vervolgens een beslissing neemt en die aan de Beroepscommissie mededeelt. De Beroepscommissie neemt die beslissing over.

- De Beroepscommissie motiveert haar uitspraak. De voorzitter van de Commissie stuurt de uitspraak binnen vier maanden na de datum van de ontvangstbevestiging van jouw bezwarenformulier aan jou. Je leidinggevende krijgt een kopie.

**Extern beroep mogelijk als je het niet eens bent met de uitspraak van de Beroepscommissie.**

Er zijn twee routes:

1) Ben je lid van een vakbond, dan volg je de beroepsprocedure van de ORBA-methode via jouw vakbond. Een Arbitragecommissie doet een bindende uitspraak. Deze commissie bestaat uit deskundigen van jouw vakbond en deskundigen die Brocacef aanwijst.

2) Ben je geen vakbondslid, dan kun je extern beroep aantekenen bij een deskundige van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN). Deze deskundige mag namens AWVN niet betrokken zijn geweest bij de totstandkoming, toepassing of invoering van de ORBA-methodiek binnen het concern. De uitspraak via deze externe beroepsprocedure is bindend.

**Tijdspad**

De externe beroepsprocedure start zodra de Beroepscommissie het daarvoor bestemde formulier heeft ontvangen.

Tot het moment dat de arbitragecommissie aan de procedure deelneemt, mag de procedure niet langer dan drie maanden duren.

Samen met AWVN en de Arbitragecommissie is het streven om de hele procedure binnen zes maanden af te ronden.

**Ingangsmoment herclassering**

Leidt de beroepsprocedure tot herclassering, dan gaat de herclassering, inclusief de bijbehorende wijziging van je beloning, in op de eerste dag van de maand na de maand waarin je jouw bezwaarformulier hebt ingediend.

# Bijlage 4 Aanvullende harmonisatie-afspraken Mediq

Deze aanvullende harmonisatieafspraken gelden voor de medewerkers die tot en met het jaar 2017 in dienst zijn van Mediq Farma BV, Brocacef Healthcare Logistics BV of Polyfarma BV (hierna: 'Mediq medewerkers') en die per 1 januari 2018 in dienst komen van een onderneming die partij is bij deze cao. Deze afspraken maken onlosmakelijk deel uit van de cao en staan uitsluitend omwille van de leesbaarheid in deze bijlage. Ook de afspraken die verwerkt zijn in de cao staan in deze bijlage.

Alle in deze bijlage genoemde afspraken gaan in per 1 januari 2018 tenzij in deze bijlage uitdrukkelijk anders is vermeld.

**Centrale garantieregeling**

Partijen hebben gesproken over één welvaartsvaste centrale garantieregeling voor de medewerkers als bedoeld in deze bijlage, waarbij het inkomensniveau van deze medewerkers gehandhaafd blijft. Uitgangspunt voor het bepalen van de garantieregeling is het daadwerkelijke inkomensniveau, inclusief eventuele toeslagen die tot het vaste inkomen gerekend moeten worden.

Functieclassificatie

Op basis van de voor deze specifieke groep medewerkers uit te voeren functieclassificatie worden deze medewerkers ingeschaald in het loongebouw van de cao Brocacef. De definitieve afronding van de functieclassificatie zal nog in 2017 plaatsvinden. Daarna zijn de volgende stappen van toepassing:

Maandsalaris en welvaartsvaste persoonlijke toeslag

1. Uitgangspunt is geweest dat de huidige salarissen en persoonlijke toeslagen die voor de Mediq medewerkers volgen uit de cao Mediq die op de medewerkers van toepassing is tot 1 januari 2018 worden afgezet tegen die van de cao Brocacef. De Brocacef cao kent een eindejaarsuitkering. De cao Mediq kent deze niet, maar heeft een hogere uitloop in de salarisschalen. Het vakantiegeld bedraagt in beide cao's 8% en wordt in de maand mei van het jaar uitgekeerd. Derhalve blijven het vakantiegeld en bestaande welvaartsvaste persoonlijke toeslagen buiten beschouwing voor de verdere berekening van het jaarinkomen. Om tot een juiste vergelijking te komen is het daadwerkelijke Mediq jaarinkomen (12 maandsalarissen) uitgangspunt voor de berekening.

2. Het jaarinkomen (12 maandsalarissen) van de Mediq medewerkers wordt vervolgens gedeeld door 13 om tot het nieuwe maandsalaris te komen. Op deze manier wordt ook vastgesteld welk bedrag maandelijks naast het salaris verstrekt wordt als deel van de 'eindejaarsuitkering'. Het bedrag wordt aangemerkt als een welvaartsvaste (blijvende) 'persoonlijke toeslag', wat betekent dat de cao verhogingen en vakantietoeslag van toepassing zijn en dat deze persoonlijke toeslag pensioengevend is. Dit is uitgewerkt in het onderstaande voorbeeld.

**Rekenvoorbeeld**

Een Mediq medewerker verdient nu € 3.000 bruto per maand en heeft reeds daarnaast een welvaartsvaste persoonlijke toeslag van € 100,00.

Het 'jaarinkomen' bedraagt (3.000 x 12) € 36.000 per jaar. € 36.000 gedeeld door 13 = € 2.769,33

Het nieuwe vast te stellen maandsalaris van de medewerker bedraagt € 2.769,33 bruto per maand. Dit bedrag wordt verhoogd met de welvaartsvaste persoonlijke toeslag van € 230,67 bruto (€ 2.769,23 gedeeld door 12). Samen is dit weer € 3.000 bruto per maand. Daarnaast houdt deze medewerker de eerder genoemde persoonlijke toeslag van € 100,00. Het inkomen blijft daarmee gelijk.

Het bedrag van € 230,67 bruto wordt zoals vermeld verstrekt als een welvaartsvaste (blijvende) persoonlijke toeslag.

In de maand mei wordt de vakantietoeslag betaald over het maandsalaris en de persoonlijke toeslag(en).

3. Als het maandsalaris van de Mediq medewerker na indeling in de salarisschalen van Brocacef hoger is dan het maximum van die schaal, dan ontstaat er een welvaartsvaste persoonlijke toeslag, die onderdeel is van de berekening voor pensioenopbouw, vakantietoeslag en meegroeit met cao loonsverhogingen.

4. Indien er reeds sprake is van een persoonlijke toeslag, dan zal deze persoonlijke toeslag worden samengevoegd met persoonlijke toeslagen voortvloeiend uit de harmonisatieafspraken, wanneer beide toeslagen hetzelfde karakter hebben (welvaartsvast). Dit geldt dus niet voor persoonlijke toeslagen met een ander karakter (afbouw) of voor toeslagen waarop een einddatum van toepassing is. De huidige persoonlijke toeslagen die worden afgebouwd of een einddatum kennen, worden individueel bekeken.

5. Mediq medewerkers met een maandsalaris dat lager is dan het aanvangssalaris bij Brocacef ontvangen het aanvangssalaris zoals dat volgens de Brocacef schaal van toepassing is.

Cao-partijen zijn het erover eens dat er bij de indeling in een salarisschaal met een lager maximum dan de salarisschaal in de cao Mediq geen sprake is van een garantie op het oude perspectief (uitloop in de salarisschalen van de cao Mediq).

**Doorgroei in salarisschalen**

Op basis van het beoordelingsresultaat en de actuele RSP-positie (mits RSP <100%) ontvangt de medewerker volgens de cao Brocacef een periodieke verhoging conform de vastgestelde staffel van de salarisschaal. Overgangsmaatregelen zijn niet nodig. De cao Mediq kent eenzelfde methodiek. Overigens is de 'groei' door de salarisschalen op basis van een gemiddelde beoordeling in de Cao Brocacef gunstiger dan in de cao Mediq.

**Beleid bij eindsalaris**

Voor medewerkers als bedoeld in deze bijlage die het eindsalaris hebben bereikt zal de in de cao Brocacef vastgelegde regeling van toepassing zijn, te weten een jaarlijkse (eenmalige) beoordelingsafhankelijke uitkering.

**Beoordelingsafhankelijke beloning**

Partijen zijn het er over eens om het vaste deel van de beoordelingsafhankelijke beloning, zoals geregeld in de cao Mediq, als een jaarlijks vast percentage van 2% van 12 maandsalarissen structureel toe te kennen aan de medewerkers van Mediq. Uitbetaling vindt plaats in dezelfde maand waarin de betaling van een Resultaatafhankelijke beloning plaatsvindt, meestal in de maand maart van enig jaar.

**Minimum vakantietoeslag**

Partijen zijn overeengekomen om de minimumvakantietoeslag van € 2.097 bruto die geldt in de Mediq Cao over te nemen als nieuw, hoger minimum in de cao Brocacef.

**Resultaatafhankelijke beloning**

Overeengekomen is dat de Resultaatafhankelijke beloning regeling (RAB) een vaste plaats in de cao Brocacef zal krijgen. Voor medewerkers van Mediq zal de Resultaatafhankelijke beloning regeling van de cao Brocacef van toepassing zijn. Deze komt in de plaats van het variabele deel (multiplier) van de beoordelingsafhankelijke beloning, als geregeld in de cao Mediq. Omdat de RAB mee beweegt met de resultaten van het bedrijf zullen de doelstellingen en de percentages jaarlijks worden bepaald overeenkomstig Artikel 18-B Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB).

**Buitengewoon verlof**

Voor medewerkers van Mediq zal de Buitengewoon verlofregeling van toepassing zijn, conform artikel 11 van de cao Brocacef. Concreet houdt dit in dat de medewerker van Mediq 0,5 vakantiedag inlevert (parttimers naar rato) en daarmee het genoemde recht op buitengewoon verlof krijgt.

**Kortdurend zorgverlof**

Zowel de medewerkers van Mediq als de medewerkers van Brocacef komen in aanmerking voor een loondoorbetaling van 100% bij kortdurend zorgverlof. Dit zal worden opgenomen in artikel 11.2 van de cao Brocacef.

**Leeftijdsdagen**

Mediq medewerkers komen bij de overgang naar de cao Brocacef vanaf 1 januari 2018 tot 1 januari 2019 in aanmerking voor extra verlofdagen op grond van hun leeftijd volgens de cao Mediq. Het aantal dagen wordt structureel toegekend. Per 1 januari 2019 worden deze dagen bevroren. Dat wil zeggen dat de Mediq-medewerker deze behoudt en dat er geen verdere uitbreiding van dagen of nieuwe instroom zal plaatsvinden.

**Levensfase-voucher**

Voor de medewerkers van Mediq zal de in de cao Brocacef vastgelegde ‘levensfasevoucher’ van toepassing zijn. Het betreft een bedrag van 1,25% van 12 maal het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele PT, ten behoeve van een flexibel inzetbaar budget.

**Netto jaarlijkse arbeidsduur**

Voor de medewerkers van Mediq zal de netto jaarlijkse arbeidsduur uit de cao van Brocacef van toepassing zijn (op grond van de cao Mediq is de jaarlijkse arbeidsduur drie uur minder dan die welke is vastgelegd in de cao Brocacef).

**Dagdienstvenster**

Cao-partijen zijn overeengekomen om het dagdienstvenster uit de cao Mediq te handhaven voor de zittende populatie van Mediq-medewerkers. Mocht dit in de toekomst voor de onderneming tot problemen leiden, dan zijn de vakbonden bereid hierover te overleggen met Brocacef en zich in te spannen om hiervoor een oplossing te vinden. Wel zal voor deze groep medewerkers de toeslagenmatrix van de cao Brocacef van toepassing zijn per de datum waarop de harmonisatieafspraken in werking treden.

**Werktijdenvenster Transport**

Bijlage 6 van de cao Mediq zal worden opgenomen in de cao van Brocacef (zie bijlage XI) omdat het ruimere werktijdenvenster cruciaal is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering binnen het onderdeel Transport. De bedrijfsopeningstijd (werktijd) is van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.15 uur. Dit venster ziet alleen op het bedrijfsonderdeel Transport en de medewerkers die binnen het aangepaste werktijdenvenster in dat onderdeel werkzaam zijn Voor de arbeidsduur is in die bijlage het onderstaande vastgelegd:

- de normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur.
- de arbeidstijd per dag is 9 uur.
- de dagelijkse werktijd is van 8.45 uur tot 18.15 uur, onderbroken door een pauze van een half uur.
- er wordt volgens een werkschema gewerkt, gedurende 4 dagen per week en verdeeld over de maandag tot en met de zaterdag. Per week zijn in het werkschema twee aaneengesloten vrije dagen opgenomen.

**Werken op inconveniënte uren (Ontziebepaling 50+)**

Artikel 9 van de cao Mediq, waaruit volgt dat medewerkers na het bereiken van de 50-jarige leeftijd niet verplicht kunnen worden op inconveniënte uren te werken, blijft voor de medewerkers als bedoeld in deze bijlage gelden tot 1 januari 2019. Per 1 januari 2019 wordt het medewerkersbestand bevroren en zal er geen nieuwe instroom meer mogelijk zijn.

**Toeslagen**

**Overwerk en inconveniënte uren**

De in de cao Brocacef neergelegde regeling zal van toepassing zijn. Bij overgang van de Mediq-medewerkers naar de cao Brocacef wordt een inschatting gemaakt van eventuele negatieve inkomenseffecten op basis van een referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan de harmonisatiedatum. Het verschil wordt in 4 jaar afgebouwd met de volgende staffel: 100%, 75%, 50%, 25%.

**Consignatie & Stand-by**

De regelingen van Brocacef zullen van toepassing zijn. Bij de overgang wordt een inschatting gemaakt van eventuele negatieve inkomenseffecten op basis van een referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan de harmonisatiedatum. Dit verschil wordt in 4 jaar afgebouwd met de volgende staffel: 100%, 75%, 50%, 25%.

**Afbouwregeling inconveniënte uren**

Omdat de cao's van Brocacef en Mediq vergelijkbare regelingen hebben, zal de Brocacef-regeling van toepassing zijn en is er geen overgangsmaatregel nodig. Voor medewerkers met een bestaande afbouwregeling wordt deze conform die regeling uitgevoerd.

**Verschoven uren**

De in de cao Brocacef vastgelegde regeling zal van toepassing zijn. Bij overgang wordt een inschatting gemaakt van eventuele negatieve effecten op basis van een referteperiode van 12 maanden voorafgaand aan de harmonisatiedatum. Dit verschil zal afgebouwd worden in 4 jaar, met de volgende staffel: 100%, 75%, 50%, 25%.

**Standaard reistijd**

De regeling voor 'standaard reistijd' zoals Mediq die kent komt te vervallen.

**Arbeidsongeschiktheid**

**Loondoorbetaling bij ziekte**

Partijen zijn overeengekomen om zowel voor de Mediq- als voor de Brocacef medewerkers gedurende de eerste twee ziektejaren de loondoorbetaling na 6 maanden af te bouwen van 100% naar 90% en dit percentage tot en met de 24e maand te handhaven.

**WGA/ANW verzekering**

Brocacef zal nagaan wat de mogelijkheden en kosten zijn om een WGA en ANW-hiaat regeling af te sluiten voor het voltallige personeel. Bij Mediq maken WGA- en ANW-hiaat regelingen deel uit van de pensioenregeling PMA. In de pensioenregeling van Brocacef is het ANW-hiaat gedekt door een verhoging van het partnerpensioen.

**Pensioen**

Mediq medewerkers krijgen de keuze om per 1 januari 2018 op basis van een vrijwillige individuele aansluiting bij PMA maximaal 3 jaar deelnemer te blijven bij de PMA-regeling of per die datum over te stappen naar Brocacef pensioenfonds conform de daar geldende regeling. Mocht blijken dat een medewerker geen keuze heeft (op basis van de voorwaarden van PMA), dan zal de hardheidsclausule van toepassing zijn.

**Geschillencommissie**

Er wordt een geschillencommissie in het leven roepen die ziet op de juiste uitvoering van de gemaakte harmonisatieafspraken. De commissie heeft een onafhankelijk voorzitter en bestaat uit twee leden aan te wijzen door de directie en twee aan te wijzen door vakorganisaties. Samen kiezen zij een onafhankelijk voorzitter.

**Hardheidsclausule**

Er komt een hardheidsclausule die de directie de mogelijkheid geeft om positief af te wijken van de harmonisatieafspraken en/of onvoorziene situaties. Dit wanneer de individuele omstandigheden leiden tot een onbillijke situatie waarin de medewerker onevenredig nadeel ondervindt van uitvoering van de harmonisatie.

# Bijlage 5 Overgangsbepaling voor 36-urige werkweek

De bepalingen met betrekking tot een gemiddeld 36-urige werkweek per afdeling, zoals die waren opgenomen in de cao en in bijlage VIII van de cao, zijn met de cao 2008/2009 vervallen.

Voor de medewerker die op of vóór 25 augustus 2008 op basis van de hiervoor genoemde bepalingen werkzaam was in een gemiddeld 36-urige werkweek geldt dat de op dat moment bestaande rechten en verplichtingen in dat verband blijven bestaan.

Onderstaand volgt een opsomming daarvan:

- de beloning vindt plaats op basis van de 'schaduwtabel 36-urige werkweek', zoals opgenomen in bijlage II van deze cao;
- de uurwaarde wordt vastgesteld op basis van 36 uren per week (1/156 van het maandsalaris);
- de werktijden worden in roosters ingedeeld van gemiddeld 36 uren per week; indien inroostering niet effectief is, kunnen eventueel variabele werktijden gelden;
- inroostering van werktijden kan plaatsvinden tussen 06.00 en 23.00 uur; bij inroostering zullen geen gebroken diensten van toepassing zijn;
- voor de betrokken medewerker kan de totale roostervrije tijd op een andere wijze dan in artikel 13A van de cao 2008/2009 is vastgelegd in de werktijdregeling worden verwerkt;
- vakantierechten, seniorendagen en alle andere verlofregelingen worden omgerekend in uren (1 dag is 7,2 uur).

# Bijlage 6 RVU-regeling (bedrijfs-AOW)

In het onderhandelingsresultaat 2026-2027 hebben Brocacef en de vakbonden de volgende tekst opgenomen over de RVU-regeling:

(citaat)

*De huidige RVU-regeling eindigde op 31 december 2025 en wordt verlengd tot 1 augustus 2027. De werkgever stelt hiervoor een budget beschikbaar van EUR 200.000 per jaar.*

*Daarbij wordt de bestaande regeling voortgezet met de aanvullende bepaling dat het vrijgestelde bedrag wordt toegepast naar rato van de omvang van het dienstverband.*

*Tijdens de looptijd van de cao wordt door de cao partijen gezamenlijk onderzocht of er functies zijn die vallen onder de cao Brocacef waarbij sprake is van zwaar werk volgens de landelijke en algemeen geaccepteerde criteria die hiervoor zijn vastgesteld. Daarbij zal, in geval van een nieuwe RVU-regeling expliciet een koppeling gemaakt worden met een agenda gericht op duurzame inzetbaarheid, in lijn met het wettelijk kader.*

(einde citaat)

## Voorwaarden Regeling bedrijfs-AOW (vervroegde uittreding)

• Brocacef, AVV, CNV en FNV hebben bepaald dat medewerkers die op 1 augustus 2024 minimaal 10 jaar bij Brocacef hebben gewerkt, op basis van 'geen recht/geen plicht' gebruik kunnen maken van de regeling bedrijfs-AOW. Deze medewerkers krijgen de keuze om (maximaal) 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met een financiële tegemoetkoming.

• De financiële tegemoetkoming bedraagt te allen tijde maximaal het wettelijk gemaximeerde bedrag waarover geen RVU-heffing verschuldigd is (RVU-drempelvrijstelling).

De RVU-drempelvrijstelling en derhalve de financiële tegemoetkoming wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals van toepassing op 1 januari van het betreffende jaar.

• De medewerker die gebruik wenst te maken van de regeling bedrijfs-AOW dient zich aan te melden bij zijn leidinggevende en HR. Indien Brocacef aan het verzoek om gebruikmaking van de regeling gehoor geeft, zullen de afspraken vastgelegd worden in een vaststellingsovereenkomst.

• In het kader van bedrijfscontinuïteit kan een medewerker het bedrijf pas verlaten indien er vervanging geregeld is.

• Het laatste moment dat Brocacef en de medewerker de instroom in de regeling bedrijfs-AOW kunnen overeenkomen is 31-07-2027.

• Deelname aan de regeling bedrijfs-AOW vangt aan per de 1ste van een maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt.

Bij deelname aan de regeling bedrijfs-AOW wordt de financiële tegemoetkoming vastgesteld als een bedrag ineens op grond van de RVU-drempelvrijstelling zoals van toepassing op 1 januari van het jaar waarin de financiële tegemoetkoming wordt uitgekeerd. Bij het vaststellen van de hoogte van de financiële vergoeding wordt de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt, naar rato meegenomen.

• De regeling bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het sociaal plan.

# Bijlage 7 Dienstroosters en Arbeidsduur Fieldservice onderdeel 'Transport' van Brocacef BV

(Dit betreft bijlage VI van de cao Mediq ('Fieldservice en PhiDipPides') en is uitsluitend van toepassing op het bedrijfsonderdeel 'Transport' van Brocacef BV)

**Fieldservice**

De bedrijfsopeningstijd (= werktijd) is van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.15 uur.

**Arbeidsduur**

• De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur.

• De arbeidstijd per dag is 9 uur.

• De dagelijkse werktijd is van 8.45 uur tot 18.15 uur, onderbroken door een pauze van een half uur.

• Er wordt volgens schema gewerkt, gedurende 4 dagen per week en verdeeld over de maandag tot en met de zaterdag. Per week zijn in het werkschema twee aaneengesloten vrije dagen opgenomen.

• Het werkschema omvat een periode van 6 maanden.

• Iedere medewerker ontvangt een afschrift van dit schema.

Vakantie- en snipperdagen

Vakantie- en snipperdagen worden in uren geregistreerd.

**Wisseling in werkschema**

Bij toepassing van de werkschema's wordt rekening gehouden met wisseling van diensten in het geldende rooster. Hiervoor wordt een toeslag betaald. Deze toeslag vervalt met ingang van 1 januari 2018, aangezien per die datum de toeslagen voor overwerk en onaangename uren als vastgelegd in de cao Brocacef van toepassing zijn.

**Beëindiging deelname**

Wanneer deelname aan deze regeling eindigt, zal de toeslag die verstrekt wordt op basis van de cao Brocacef worden afgebouwd conform het bepaalde in artikel 9 lid 13 van die cao.

**PhiDipPides**

De bedrijfsopeningstijd zal voor Transportplanning (PhiDipPides) worden verlengd tot zaterdag 18.00 uur. Er wordt gewerkt volgens een wisselend rooster van zondag 00.00 uur tot zaterdag 18.00 uur.