

ONDERHANDELINGSAKKOORD

CAO CARGILL GOUDA | 1 JANUARI 2025-31 DECEMBER 2026

Op 4 februari 2025, is tussen Cargill, FNV en BVP definitief overeenstemming bereikt over een nieuwe cao Cargill Gouda bv. De volgende afspraken zijn gemaakt:

1. Looptijd

24 Maanden, namelijk van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

2. Basisloon

De volgende structurele salarisverhogingen en structurele eindejaarsuitkeringen gelden op de aangegeven data:

Ingangsdatum	Verhoging		Verhoging			Ingangsdatum	Eindejaarsuitkering*
1 januari 2025	4%	+	€ 200		+	1 november 2025	2%
1 januari 2026	2,5%	+	€ 100		+	1 november 2026	4,5% (2+2,5)

*De eindejaarsuitkering is een percentage (deel) van het bruto-jaarinkomen (12 x maandinkomen) in een kalenderjaar die meetelt voor de pensioenopbouw maar niet voor de vakantietoeslag. Partijen spreken de intentie uit dat ze in de toekomst streven naar een volledige 13^e maand. De eindejaarsuitkering wordt voor het eerst betaald in de maand november 2025 over het gehele kalenderjaar.

In geval de werknemer nog geen twaalf maanden in dienst is, wordt voor elke maand dienstverband 1/12 gedeelte uitgekeerd. Voor parttimers geldt dat de eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd op basis van het parttimesalaris. Indien tussentijds het dienstverband wordt beëindigd, vindt een pro rata verrekening plaats in de maand van uitdiensttreding.

Met voornoemde afspraak vervallen de volgende Cargill Gouda-regelingen per 1 januari 2025:

- RAB (artikel 9.2)
- ziektekostenvergoeding (artikel 16)

3. Automatische Prijs Compensatie (APC)

Partijen spreken af:

- a) Met ingang van 1 januari 2027 worden ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen in januari en in juli van ieder jaar aangepast. De 1e verhoging vindt plaats op 1 januari 2027.
- b) De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid):
 - op 1 januari berekend over de maanden april-oktober daaraan voorafgaand,
 - op 1 juli berekend over de maanden oktober-april daaraan voorafgaand.

- c) De salarissen worden op basis van dit artikel met een maximum van 5% op kalenderjaarbasis aangepast.
- d) Bij een daling van de consumentenprijsindex blijft het salaris gelijk. Bij de toepassing van dit artikel wordt steeds van het voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfer uitgegaan. Met eventuele correcties door het CBS achteraf wordt geen rekening gehouden.

4. K-, L- en M-functies

- a) In 2025 worden de functies die nu in K, L en M zijn ingedeeld, opnieuw beschreven en gewaardeerd conform het ORBA-functiewaarderingsstelsel. Het streven is om dit voor eind 2025 afgerond te hebben.
- b) De bezwarenprocedure, zoals vermeld in de cao, zal van toepassing zijn m.b.t. het functiewaarderingsproces.
- c) De functies die vallen in de loongroep K en L tot en met 218 ORBA-punten maken vanaf 1 januari 2026 integraal onderdeel uit van de cao. Dat betekent dat alle arbeidsvoorwaarden in de cao vanaf 1 januari 2026 van toepassing zijn op alle functies in K en L.
- d) Werknemers met functies die vallen in loongroep K en L, die op datum overgang in dienst zijn en waarvan de functie wordt geherwaardeerd naar M (219 ORBA-punten en hoger), hebben eenmalig de keuze om in de cao te blijven of over te gaan naar Banding. Voor deze groep, die in de cao blijft of overgaat naar Banding, worden door cao-partijen nadere afspraken gemaakt over eventuele arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Het uitgangspunt hierbij is dat niemand er financieel op achteruit gaat en het totale jaarinkomen minimaal hetzelfde blijft.
- e) De functies die vallen in de loongroep M en na de nieuwe functiewaardering nog steeds in M zitten, gaan per 1 januari 2026 over naar het Cargill Banding-systeem (excl. enige afspraak inzake APC en/of VTO).
- f) De functies die vallen in de loongroep M en na de nieuwe functiewaardering in een K- of L-functie worden ingedeeld, gaan automatisch over naar de cao.
- g) Cao-partijen maken nadere afspraken over de overgang van M-functies van de cao-arbidsvoorwaarden naar de Banding-arbidsvoorwaarden, inclusief secundaire arbeidsvoorwaarden. Het uitgangspunt hierbij is dat niemand er financieel op achteruit gaat en het totale jaarinkomen minimaal hetzelfde blijft.
- h) Bij automatische of gekozen overgang, ontvangen werknemers een individuele pakketvergelijking tussen de cao- en de Banding-arbidsvoorwaarden per 1 januari 2026, inclusief secundaire arbeidsvoorwaarden. Werknemers gaan over op basis van hun salaris per 1 januari 2026 incl. de overige overeengekomen salarisverhogingen in 2026 en de afgesproken eindejaarsuitkering (toewerkend naar een toekomstige 13e maand).
- i) Het loongebouw van de cao zal aangevuld/aangepast worden met de loongroepen K en L tot en met 218 ORBA-punten op grond van de huidige systematiek. Uitgangspunt is dat de huidige schalen K en L inclusief perspectief (max. on target) minimaal qua waarde gehandhaafd blijft.
- j) Voor werknemers die als gevolg van functiewaardering en indeling in een lagere loongroep terechtkomen geldt de volgende inkomensgarantie: als de werknemer als gevolg van de lagere indeling een hoger salaris heeft dan de schaal waar deze werknemer in komt, dan wordt het verschil omgezet in nominale persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag telt mee als grondslag voor pensioen, ploegentoeslag, vakantietoeslag en eindejaaruitkering, maar indexeert niet mee met toekomstige cao-stijgingen/ APC-verhogingen. De cao-verhoging/APC-verhoging zal plaatsvinden over het nieuwe feitelijke salaris waarin de werknemer ingedeeld wordt.
- k) Vanaf 1 januari 2026 worden nieuwe werknemers met een boven cao-functie (219 en hoger ORBA-punten) aangenomen in Banding.

- l) De insteek is dat Bijlage 9 vanaf 1 januari 2026 niet meer van toepassing is. Partijen zullen deze bijlage betrekken bij de overgangsregeling over de arbeidsvoorwaardelijke vergelijking c.q. gevolgen en afspraken hieromtrent.
- m) De overgangsregelingen worden voorgelegd aan de ledenvergadering van de vakbonden ter goedkeuring.
- n) Nadat de herwaardering is afgerond, evalueren partijen zonder vooraf commitment te hebben gegeven of het toch niet wenselijk/mogelijk is om de grens op 210 ORBA-punten te stellen voor de toekomst.
- o) De functiewaarderingsdeskundige van FNV wordt betrokken bij dit proces (in goed overleg worden de kosten door Cargill gedragen) en de waardering en indeling dient ter toetsing voorgelegd te worden aan de vakbondsdeskundige.

5. RVU-regeling

- a) In 2025 wordt de cao Gouda RVU-regeling voor 1 jaar voortgezet.
- b) Deelname wordt uitgebreid van 2 naar 3 jaar vóór de datum van het bereiken van de AOW-leeftijd.
- c) De reikwijdte wordt uitgebreid met de 2-ploegendienst, zodat alle ploegendiensten gebruik kunnen maken van de RVU-regeling.
- d) De RVU-afpraak in de cao Gouda komt per 31 december 2025 te vervallen.
- e) Mocht Cargill bv een nieuwe RVU-regeling overeenkomen geldend na 1 januari 2026, dan is deze regeling ook van toepassing op locatie Gouda.

6. Consignatieregeling

Vanaf 1 april 2025 hebben werknemers van 55 jaar en ouder in consignatiedienst het recht om geen consignatiedienst meer te draaien. Ze kunnen op eigen verzoek wel vrijwillig doorgaan met de consignatiedienst. Het kiezen voor vrijwillig doorwerken ontnemt niet het recht van de werknemer dat hij in overleg met de werkgever ermee kan stoppen binnen een redelijke termijn (maximaal 2 maanden).

7. Woon-werkverkeer

- a) Per 1 maart 2025 is de woon-werkvergoeding conform de Arbeidsvoorwaardenregeling Cargill van toepassing op werknemers van Cargill Gouda. Deze afspraak kan wegens technische redenen niet met terugwerkende kracht worden afgesproken.
- b) De vergoeding is 21 cent netto per kilometer tot max. 40 kilometer enkele reis.
- c) In de cao wordt verwezen naar de Arbeidsvoorwaardenregeling Cargill. Mocht de Arbeidsvoorwaardenregeling in gunstige zin wijzigen, dan is deze automatisch van toepassing.
- d) De fiscale uitruilmogelijkheid uit de cao Gouda (bijlage 7 fiscale uitruil) en het handboek (art 2.2 en 2.3) komt hiermee te vervallen per 1 maart 2025.

8. Thuiswerkvergoeding

- a) Per 1 maart 2025 is de Cargill Regeling Thuiswerkvergoeding van toepassing. Deze afspraak kan wegens technische redenen niet met terugwerkende kracht worden afgesproken.
- b) De vergoeding is € 2,00 netto per dag.
- c) In de cao wordt verwezen naar de Arbeidsvoorwaardenregeling Cargill. Mocht deze regeling in gunstige zin wijzigen dan is deze automatisch van toepassing.

9. Aanvullend geboorteverlof

Het aanvullend geboorteverlof van 5 weken wordt aangevuld tot 100% van het maandinkomen zonder maximering.

10. Negen weken betaald ouderschapsverlof

Gedurende 9 weken betaald ouderschapsverlof wordt het maandinkomen tot maximaal 100% van met maximum SV-dagloon aangevuld.

11. Verlenging WGA-premie

Werkgever maakt geen gebruik van haar wettelijk recht om de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op de werknemers. Dit komt standaard in de cao.

12. Vakbondscontributie

De regeling vakbondscontributie komt standaard in de cao.

13. Werkkostenregeling

- a) Cargill Gouda zal inzage in de bestedingen oppakken met de (Centrale) Ondernemingsraad en het onderwerp agenderen tijdens een kwartaalbijeenkomst met de vakbonden.
- b) Onderwerpen zoals Studieschuld zullen bij de (Centrale) Ondernemingsraad worden besproken.

14. Omkleedtijd en wachtoverdracht

- a) In de protocolafpraak van 2013 en 2014 is reeds 1 opkomstdag ingeruild voor wachtoverdracht.
- b) Er worden nu 2 extra opkomstdagen ingeruild voor zowel omkleedtijd als wachtoverdracht.
- c) Deze combinatie van uitruil dient juridisch goed vastgelegd te worden in de cao; een tekstvoorstel zal in samenwerking met juristen tot stand komen en in de cao worden vastgelegd.
- d) Door deze afspraken goed vast te leggen, behouden werknemers de huidige flexibiliteit die zij kennen in pauzes en onder werktijd.
- e) Voor de twee resterende opkomstdagen geldt 4x2 uur voor 1 dag en 8 uur voor de andere dag.

15. Vergoeding extra opkomst

- a) Cargill Gouda zal vanaf 1 maart 2025 de opkomstvergoedingen van de Cargill bv cao hanteren (hoofdstuk 3, tijd: artikel 67).
- b) Als de werknemer in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, heeft hij recht op een vergoeding. De toeslag is uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris op voltijdbasis en bedraagt:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Feestdag
00.00	00.00			1,62%			2,43%	2,43%	2,70%

- c) De werknemer heeft recht op vergoeding van reiskosten voor de extra reis. De vergoeding bedraagt per kilometer € 0,40, waarvan € 0,23 netto en € 0,17 bruto.

16. Werkgeversbijdrage

De AWWN-regeling wordt gecontinueerd voor de looptijd van de cao. Gedurende deze looptijd van de cao, onderzoeken partijen of de regeling in de huidige vorm nog toepasbaar is op Cargill Gouda.

Zoals overeengekomen te Gouda, 4 februari 2025

Namens Cargill BioIndustrial B.V.

Namens FNV Voedingsindustrie

Namens BVP

Cornelis van 't Hof
Directeur

Nurettin Altundal
Bestuurder

Marc de Natris
Bestuurder